

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

TROUBLE DANS LA COMMUNICATION :
EXPÉRIENCES DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE AU SEIN DE COLLECTIFS ET
D'ORGANISATIONS

THÈSE

PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU DOCTORAT INTERDISCIPLINAIRE EN ÉTUDES SÉMIOTIQUES

PAR

COLINE SÉNAC

FÉVRIER 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Le doctorat est avant tout une merveilleuse expérience humaine. Je ne manquerai jamais une occasion de rendre hommage à ma famille qui me comble de joie, notamment Vincent, Denise, Christian, Claire. Et à toi, Merlin, qui a décidé d'exister durant ces années doctorales pour embellir mon quotidien avec tes rires et chansons. Je lève mon verre à mes précieux amis et amies avec qui je partage ma vie de part et d'autre de l'océan Atlantique. Même si je ne peux les remercier individuellement par manque d'espace, ils et elles savent déjà que la fête de l'amour était la meilleure excuse pour les remercier d'exister. À mes collègues, Jérôme Desjarlais-Lessard, Camille Zimmermann, Yohann-Mickaël Fiset, Pierre-Gabriel Dumoulin et Joëlle Basque, qui m'ont illuminée de leurs réflexions au cours de mes recherches, je dis merci. Un grand merci également à Jeanne Barbeau, Samuel Champagne et Amélie Gaudreau-Sauvé pour votre écoute attentive – ensemble, nous avons formé une équipe de retranscription remarquable. Et enfin, à Thomas Carrier-Lafleur et Samuel Lamoureux, pour leur précieux soutien pendant la révision de ma thèse.

Je dois absolument tout à mes co-directeur et co-directrice, Nicolas Bencherki et Katharina Niemeyer, qui m'ont prodigué une supervision exceptionnelle et offert tant d'années de bonheur. Je ne cesserai de remercier Consuelo Vasquez, qui a joué un rôle essentiel dans mon parcours académique, me faisant découvrir la recherche à travers la communication organisationnelle. J'exprime ma profonde gratitude envers Nancy Aumais et Olivier Germain pour m'avoir offert l'opportunité de collaborer à leurs beaux projets de recherche. Je remercie grandement Isabelle Ruelland et Giuseppina Sapio pour leurs contributions à l'élaboration de cette thèse. Un immense merci à François Cooren d'avoir enrichi mes réflexions lors de nos nombreux échanges. Étant donné que ce projet complète officiellement ma formation universitaire, je remercie de tout mon cœur les professeurs et les professeures qui m'ont inspirée durant mon parcours : Rachad Antonius, Xavier Brouillette, Piroska Nagy, Salman Sayyid, Mathieu Marion, Amandine Catala, Ryoa Chung, Sylvano Santini, Annabelle Berthiaume, Mathieu Chaput, Geneviève Boivin et Sophie Del Fa. C'est grâce à vous si j'aime autant l'enseignement et la recherche.

Je suis extrêmement reconnaissante envers les organismes qui m'ont soutenue : les Fonds de Recherche du Québec-Société et Culture, le Réseau québécois en études féministes, l'Institut de recherches et d'études féministes, le CELAT Centre de recherche Cultures-Arts-Sociétés, la Chaire de Recherche du Canada sur l'injustice et l'agentivité épistémique, ainsi que le Groupe de Recherche en Communication Organisante. Je remercie également le personnel de l'Abbaye Val Notre-Dame et de la Villa Scolastique de Saint-Benoît-du-Lac pour leurs accueils silencieux durant mes nombreuses retraites d'écriture.

Je dédie cette recherche à ces personnes exceptionnelles qui ont contribué à sa réalisation, mais dont je ne peux divulguer les noms pour des raisons de confidentialité. Je vous remercie chaleureusement de m'avoir fait confiance pour partager vos expériences d'injustices épistémiques. Cette thèse n'aurait pas pu être réalisée sans votre précieuse contribution.

Cette thèse est également un hommage à ceux et celles qui nous ont quittés durant mon doctorat : mes grands-parents, Papy, Mamie, Amatxi et Aítatxi, qui m'ont appris à donner le meilleur de moi-même ; mon oncle Claude, décédé pendant que je rédigeais ma thèse ; ma chère Suzanne, grâce à qui les week-ends au chalet recelaient toujours une étincelle de magie ; ainsi qu'un de mes meilleurs amis d'enfance, Hadrien, qui me manque chaque jour. Je cultive en moi une sépulture qui vous tient à jamais en vie dans mon cœur.

DÉDICACE

Ma thèse est dédiée aux collaborateurs et aux collaboratrices
de cette recherche. Mon hommage est infini et se reflète
dans chacune de ces lignes.

J'espère que leurs expériences résonneront avec les vôtres.
N'oubliez jamais que les mots ont un pouvoir puissant : ils
nous aident à changer le monde.

Si on vous demande de vous taire, faites exactement le
contraire : parlez.

AVANT-PROPOS

Ma recherche sur l'injustice épistémique est intimement liée à mon parcours personnel, elle a enclenché une introspection alors que je cherchais à comprendre et écouter les récits des autres. Cette démarche a révélé les complexités de l'injustice épistémique dans ma propre histoire, notamment à travers la question persistante : « Tu viens d'où ? » Comme l'explique Maika Sondarjee (2024), cette question évoque l'idée d'habiter plusieurs mondes, illustrant la complexité de mon identité.

Ma famille, ancrée dans le Pays basque, une région marquée par des luttes pour l'autonomie et partagée entre la France et l'Espagne, a longtemps subi des injustices épistémiques. Les Basques ont souvent été perçus comme des ignorants et des ignorantes par une société qui les forçait à taire une partie essentielle de leur être, pour survivre. Cette expérience a marqué ma vie, me coupant de mes origines et des récits familiaux. Aujourd'hui, consciente de cette injustice, je m'efforce de préserver cet héritage, pour que les membres de ma famille ne soient pas oubliés.

L'injustice épistémique qui touche le peuple basque semble résulter, comme le suggère Manex Goyhenetche (1979), de son histoire en tant que *peuple colonisé*. Les pratiques coloniales françaises, allant des punitions scolaires à l'exploitation du travail, ont laissé des traces indélébiles qui perdurent dans la vie quotidienne et les mobilisations politiques des Basques. Ces séquelles ne sont pas de simples vestiges du passé, mais des réalités vivantes qui continuent de façonner et de restreindre leur capacité à se faire entendre dans une société marquée par cet héritage.

Depuis des générations, l'agriculture a été une source de fierté pour la communauté basque. À l'époque de mes grands-parents, ma famille était métayère. Elle travaillait la terre sans avoir le privilège de la posséder, remettant la moitié de leurs récoltes à des propriétaires terriens. En plus de cette exploitation, mes ancêtres étaient méprisés quand ils et elles parlaient leur langue. Mes grands-parents étaient punis à coups de règle sur les doigts s'ils et elles parlaient basque à l'école. En dehors des rangs scolaires, ils et elles chuchotaient leurs récits d'injustice, échangeant leurs histoires en secret. J'ai toujours pensé que cela expliquait pourquoi ils et elles étaient tant avars de mots. Comme beaucoup de Basques, ils et elles ont quitté l'école à l'âge de 12 ans, car à quoi bon y rester si l'on ne pouvait parler sa langue ?

Cette langue, que ni ma mère ni moi ne parlons aujourd'hui, bien que ma mère essaie de l'apprendre, témoigne de la colonisation des esprits, comme l'évoque Ngugi wa Thiong'o (2011). Une conversation entre ma mère et mon *aitatxi* (grand-père en basque), peu avant sa mort, illustre cette tension : mon grand-père

pensait qu'il valait mieux parler français, tandis que ma mère regrettait que le basque soit considéré comme inutile. Cette dévalorisation de la langue basque par les Basques eux-mêmes, et par les autres, nous mène à nous interroger sur l'injustice épistémique : s'agit-il d'une culture qui légitime certains récits au détriment d'autres, et peut-on, par la narration, changer ces rapports de pouvoir et de domination ? Cette question a orienté ma recherche et affiné ma compréhension de l'expérience vécue de l'injustice épistémique.

Mes parents, nés loin de la ferme familiale durant l'exode rural, se sont installés à Bayonne, en espérant ainsi offrir un meilleur avenir à leurs enfants. Bien qu'ils et elles n'aient pas fait d'études universitaires, ils et elles ont réussi à subvenir à leurs besoins en devenant fonctionnaires. Ma mère, animée par le désir de prouver sa valeur, a gravi les échelons de la hiérarchie. Elle s'est toutefois heurtée à un obstacle majeur lorsqu'elle a sollicité un emploi d'inspectrice: le capital symbolique. Celui-ci, comme le capital financier, manque souvent aux classes laborieuses. Lors des concours, ma mère devait mobiliser des concepts complexes pour rédiger ses dissertations. Malgré ses multiples tentatives, elle n'a jamais réussi à obtenir ce poste. Cet obstacle lié aux concepts est devenu le symbole de ses propres limites en matière de progression professionnelle.

Initialement, je ne me voyais pas poursuivre de longues études. J'avais opté pour une formation universitaire professionnalisante en publicité, à l'Université de Bordeaux, avec l'ambition de devenir directrice artistique dans une agence. Après avoir voyagé en Inde et au Sultanat de Brunei, j'ai compris que ma soif d'apprendre était insatiable. En 2011, j'ai finalement décidé de partir au Québec pour m'engager dans un parcours académique qui deviendrait de plus en plus long : un baccalauréat, une maîtrise et un doctorat. Me voici maintenant, après 14 années de longues études, à vous partager les résultats de mes recherches.

Actuellement, je me trouve confrontée à des inégalités de connaissance en tant qu'étudiante universitaire de première génération. Cela me donne souvent l'impression d'être une imposterice dans un milieu qui favorise les privilèges — et les oppressions concomitantes — par le biais d'un certain élitisme intellectuel. En présence de collègues dont les parents font partie de la classe intellectuelle dominante, il est difficile de mettre en avant la richesse de ma formation universitaire et de mon héritage familial. J'ai toujours le sentiment de devoir « rattraper mon retard », combler un fossé intellectuel avec ceux et celles qui évoluent dans cette culture élitiste, sans même en avoir conscience, depuis leur naissance.

En raison de nos parcours similaires, j'aurais pu ressentir une certaine connexion avec Édouard Louis (2022) en lisant son autobiographie *Changer : Méthode*. Il y raconte son parcours à travers les différentes classes sociales, passant de la campagne picarde à la capitale française. Son admission dans une université

prestigieuse devient le tournant dans sa quête d'une nouvelle identité. Dans sa précédente autobiographie, Louis (2020) explique même avoir abandonné son nom d'Eddy Bellegueule pour devenir Édouard Louis, rompant ainsi avec son passé. Bien que je me reconnaisse dans le cheminement intellectuel du personnage et les violences subies en tant qu'homosexuel, je ne partage toutefois pas sa relation avec sa famille. Désirant s'élever au-dessus de sa condition initiale, Louis dépeint sa famille de manière peu flatteuse, la décrivant comme étroite d'esprit, intolérante et ayant des problèmes de consommation : il cultive une forme de « misérabilisme » de la pauvreté. En faisant cela, il dévalorise l'intelligence de sa famille pour faire valoir la sienne. En reconduisant une injustice épistémique envers les siens, il démontre son intégration réussie dans la classe intellectuelle dominante, mais reconduit derechef l'élitisme de classe.

Pour ma part, je ne me permettrai jamais de dénigrer l'histoire de ma famille de cette manière dans mes écrits. Bien loin d'être ignorante, elle possède un savoir expérientiel qui ne s'apprendra jamais à l'école. Confrontée à des conditions difficiles, ma famille a acquis des connaissances en cherchant toujours à améliorer sa situation. Vers la fin de sa vie, mon grand-père m'a confié qu'il se livrait à la contrebande : il faisait passer clandestinement des produits aux frontières, vendait illégalement de l'alcool fait maison, et bien d'autres choses encore. Comme il me le répétait sans cesse : « il faut bien vivre ». À chaque fois, je voulais souligner que c'était un « moyen de survie », mais je savais qu'il dirait que c'était un « mode de vie ». La différence entre les deux m'a toujours fascinée. C'est ainsi que notre famille a vécu depuis des générations.

Si ma famille et d'autres avaient partagé leurs récits d'injustice, je crois que les Basques n'auraient pas été autant ignorés, et que le Pays basque aurait une tout autre résonance aujourd'hui. En partageant leurs expériences, les familles pourraient contribuer à une meilleure compréhension du mode de vie et de la culture basques, mettant en lumière les aspects de l'histoire souvent négligés ou méconnus.

En tant qu'héritière de ses récits, je deviens la représentante de ma famille basque. Je ne suis pas seule dans cette situation : de nombreuses personnes portent en elles un héritage de discrimination et d'injustice. L'histoire de ma famille résonne avec celle de tant d'autres ayant été touchées par les rapports de domination. Au fil des époques, les groupes humains ont utilisé diverses justifications, notamment par le biais des connaissances, pour légitimer les inégalités de pouvoir entre les groupes et les peuples. Je soutiendrai, en filigrane de ma thèse, que l'argument le plus puissant a été la « naturalisation » de leurs différences. Depuis que j'étudie l'injustice épistémique, je réalise que le silence est, de façon surprenante, l'outil le plus efficace pour fabriquer des différences, créer une hiérarchie entre elles et perpétuer ainsi les inégalités de pouvoir.

Le silence, en raison de sa nature insaisissable, est le fléau social le moins visible et le fardeau le moins évident pour les personnes qui le vivent.

Avec l'avènement des mouvements en ligne, les voix se libèrent par des hashtags : #MeToo, #BlackLivesMatter, #BalanceTaStartUp. On prend conscience de l'ampleur des vies marquées par la discrimination et l'injustice. Les voix individuelles se mêlent à des récits collectifs, témoignant des différentes strates d'inégalités s'étant accumulées au fil des générations : notamment celles liées à la race, au genre et à la classe. Malgré qu'ils se matérialisent sous une forme numérique plutôt qu'orale ou écrite, ces récits nous rapprochent plus que jamais de ceux de nos ancêtres.

Je me souviens de ce moment de mon enfance, capturé sur la photo ci-dessous, où mon *aitatxi* m'a initiée au jardinage. Aujourd'hui, dans le cadre de ma thèse, je m'inspire des précieux enseignements que mon *aitatxi* m'a transmis : je m'efforce de cultiver la justice épistémique dans nos collectifs et organisations. À l'image de cette photo, et au travers des récits et des savoirs que nous acquérons à travers les générations, nous pouvons en réalité travailler ensemble à un avenir plus équitable et inclusif.



Figure 1.1 Cultiver le jardin avec mon *aitatxi*. Sources : archives familiales

À vrai dire, j'entends l'écho de mon héritage familial dans les expériences partagées par plusieurs personnes dans cette recherche. En recueillant les témoignages de personnes qui ont vécu des injustices épistémiques,

ma thèse met en lumière que cette injustice va bien au-delà des simples préjugés ou des connaissances ignorées. Elle constitue véritablement un obstacle dans nos interactions quotidiennes, influençant notre façon de vivre et de communiquer avec autrui. En examinant ces expériences dans divers contextes, tels que nos vies professionnelles, nos implications bénévoles, ainsi que notre activisme en ligne, nous prenons conscience de leurs effets néfastes sur notre relation avec nous-mêmes, le monde et les autres.

Au cours de ces cinq années de recherche, plus de deux cents personnes m'ont raconté leurs expériences, ainsi que leur compréhension de l'injustice épistémique à laquelle ils et elles sont confrontés. Leurs récits uniques, riches en gestes, affects et significations, ont nourri mes réflexions et mes analyses ; ces personnes sont ni plus ni moins que mes collaborateurs et mes collaboratrices. Sans même parfois le savoir, leurs perspectives ont contribué à enrichir les concepts et les théories abordés dans ma thèse, et ont offert des pistes de solutions pour cultiver une justice épistémique dans nos environnements quotidiens.

En parcourant leurs récits, il est possible que vous découvriez que vous êtes également confrontés à l'injustice épistémique. Cette prise de conscience, bien que troublante, révèle combien cette forme d'injustice est malheureusement pernicieuse et omniprésente. Pour ceux et celles qui n'en sont pas directement affectés, cette thèse se veut une invitation à une sensibilisation profonde, afin que vous discerniez les manifestations de cette injustice dans vos interactions. Car la prévalence de l'injustice épistémique souligne l'urgence de repenser ensemble les défis qu'elle pose au quotidien. N'oubliez jamais que chacun et chacune d'entre nous a un rôle crucial à jouer dans la création d'un dialogue inclusif où la participation de tous et toutes permette de redéfinir le partage de nos expériences, compétences et connaissances.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|------|
| REMERCIEMENTS..... | ii |
| DÉDICACE..... | iv |
| AVANT-PROPOS..... | v |
| LISTE DES FIGURES..... | xiii |
| LISTE DES TABLEAUX..... | xiv |
| LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES..... | xv |
| RÉSUMÉ..... | xvi |
| ABSTRACT..... | xvii |
| INTRODUCTION L'EXPÉRIENCE DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE DANS NOS INTERACTIONS QUOTIDIENNES..... | 1 |
| CHAPITRE 1 QUE NOUS APPREND LA LITTÉRATURE INTERDISCIPLINAIRE SUR L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE ?..... | 14 |
| 1.1 Philosopher sur l'injustice épistémique : concepts, mécanismes et limites..... | 16 |
| 1.1.1 L'ouvrage de Fricker : qu'est-ce que l'injustice épistémique ?..... | 17 |
| 1.1.2 Philosopher autour du concept : quels sont les mécanismes de l'injustice épistémique ?..... | 22 |
| 1.1.3 Quelques limites des concepts : "Can the real world please stand up ?"..... | 27 |
| 1.2 Explorer l'injustice épistémique en sciences humaines et sociales..... | 32 |
| 1.2.1 L'injustice épistémique : principaux domaines de recherche..... | 33 |
| 1.2.2 Ailleurs, en communication : inégalités de traitement en matière de connaissance..... | 36 |
| 1.2.3 Conclure sur l'exploration en sciences humaines et sociales : prévalence de l'interaction..... | 40 |
| 1.3 Examiner les recherches portant sur les expériences vécues : que nous apprennent-elles sur l'injustice épistémique ?..... | 41 |
| 1.3.1 Expérience des jeunes parents : compréhension de l'injustice épistémique..... | 43 |
| 1.3.2 Expérience des prisonniers : au-delà des bourreaux et des victimes..... | 44 |
| 1.3.3 Expérience des personnes intersexuées : l'injustice épistémique comme obstacle de communication..... | 46 |
| CHAPITRE 2 QUE NOUS APPORTE LA SÉMIOTIQUE ? CADRAGE SUR L'EXPÉRIENCE DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE..... | 49 |
| 2.1 Cadrer l'expérience de l'injustice épistémique..... | 50 |
| 2.1.1 L'herméneutique : interprétation des expériences..... | 50 |
| 2.1.2 La phénoménologie : exploration des perceptions..... | 51 |
| 2.1.3 La sémiotique : évolution des signes en interaction..... | 52 |
| 2.2 Cadrer par la sémiotique de Peirce..... | 53 |
| 2.2.1 Théorie de Peirce : juste une affaire de signes..... | 54 |

| | | |
|---|---|-----|
| 2.2.2 | Enquête scientifique : comment rendre nos idées claires ? | 60 |
| 2.2.3 | Phanéroskopie de Peirce : comment prendre conscience de la réalité interactionnelle ? | 62 |
| 2.2.4 | Cadrer par la sémiotique : expérience <i>troublante</i> de communication | 65 |
| 2.3 | Bricoler avec la théorie : quand la communication constitutive des organisations dialogue avec Goffman, Massumi et Cooren | 68 |
| 2.3.1 | Approche de la communication constitutive des organisations..... | 68 |
| 2.3.2 | Goffman : injustice épistémique dans le théâtre des interactions..... | 70 |
| 2.3.3 | Massumi : injustice épistémique comme expérience affective..... | 72 |
| 2.3.4 | Cooren : ventriloquer les troubles de l'injustice épistémique | 74 |
| 2.4 | Méthodologie : grille d'analyse et démarche d'enquête ethnographique | 78 |
| 2.4.1 | Grille d'analyse: deux échelles et trois niveaux phanéoscopiques..... | 80 |
| 2.4.2 | Démarche d'enquête : ethnographies organisationnelles | 85 |
| 2.4.3 | Diversité des méthodes ethnographiques : télescoper les interactions | 91 |
| CHAPITRE 3 PRENDRE CONSCIENCE DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE..... | | 97 |
| 3.1 | Expérimenter l'injustice épistémique au sein des collectifs et organisations | 98 |
| 3.1.1 | Le monde du bénévolat..... | 99 |
| 3.1.2 | Le monde des femmes DJ..... | 100 |
| 3.1.3 | Le monde des startups | 103 |
| 3.1.4 | Au-delà des expériences générales, comment prenons-nous conscience de l'injustice épistémique ?..... | 108 |
| 3.2 | Prendre conscience de l'injustice épistémique vécue | 109 |
| 3.2.1 | Percevoir le trouble : la potentialité de l'injustice épistémique..... | 110 |
| 3.2.2 | Ressentir l'affect : l'immédiateté de l'injustice épistémique | 117 |
| 3.2.3 | Reconnaître l'injustice : la réflexivité de l'expérience | 125 |
| 3.3 | La prise de conscience de l'injustice épistémique | 147 |
| CHAPITRE 4 LES SIGNES TROUBLANTS DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE..... | | 153 |
| 4.1 | Comprendre l'injustice épistémique comme dynamique interactionnelle..... | 156 |
| 4.1.1 | Troubles dans la perception : potentielle différence entre soi et autrui..... | 158 |
| 4.1.2 | Troubles dans l'affect : fabrique de la différence..... | 167 |
| 4.1.3 | Troubles dans la communication : différence (in)justifiée par les normes..... | 176 |
| 4.2 | La dynamique troublante de l'injustice épistémique | 192 |
| CHAPITRE 5 VIVRE AVEC LE TROUBLE : COMMENT PENSER UNE ÉTHIQUE DU DIALOGUE ? | | 199 |
| 5.1 | Éthique du dialogue : instrumentaliser pour approcher la cultivation | 201 |
| 5.1.1 | Horizon de la littérature sur le dialogue | 202 |
| 5.1.2 | Vers une éthique instrumentale du dialogue..... | 205 |
| 5.2 | S'instrumentaliser pour favoriser un dialogue éthique | 207 |
| 5.2.1 | Cultiver les formes inclusives d'un dialogue | 208 |
| 5.2.2 | Favoriser une écologie de l'attention..... | 209 |
| 5.2.3 | Partir sur la voie de l'auto-organisation..... | 210 |
| 5.2.4 | Applications de cette éthique instrumentale du dialogue | 211 |
| 5.3 | Instrumentalisation du dialogue : au-delà du trouble..... | 217 |

| | |
|---|-----|
| CONCLUSION : AU-DELÀ DU TROUBLE, LA JUSTICE ÉPISTÉMIQUE..... | 222 |
| ANNEXE A CANEVAS D’ENTREVUE : BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE | 240 |
| ANNEXE B CANEVAS D’ENTREVUE : FEMMES DJ | 244 |
| ANNEXE C AVIS DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE : BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE 245 | |
| ANNEXE D AVIS DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE : FEMMES DJ | 246 |
| ANNEXE E AVIS DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE : #BALANCETASTARTUP..... | 247 |
| APPENDICE A PRÉSENTATION DE RECHERCHE : BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE..... | 248 |
| APPENDICE B FORMULAIRE DE CONSENTEMENT : BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE..... | 249 |
| APPENDICE C FORMULAIRE DE CONSENTEMENT : FEMMES DJ..... | 252 |
| APPENDICE D COURRIEL DE RECRUTEMENT : FEMMES DJ..... | 255 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 256 |

LISTE DES FIGURES

| | |
|---|------|
| Figure 1.1 Cultiver le jardin avec mon <i>aitatxi</i> . Sources : archives familiales | viii |
| Figure 2.1 Classes de representamen, d'objets et d'interprétants dans le processus sémiotique. Source : Evaraert-Desmedt (2011) | 56 |
| Figure 3.1 Scène de bénévolat. Source : données personnelles. | 99 |
| Figure 3.2 Scène de DJ set. Source : données personnelles. | 101 |
| Figure 3.3 Scène de #BalanceTaStartUp. Source : données personnelles. | 103 |
| Figure 3.4 Processus de compréhension de l'injustice épistémique | 110 |
| Figure 3.5 DJ set d'Éliane (22 octobre 2023) | 142 |
| Figure 4.1 Processus dynamique de l'injustice épistémique..... | 158 |
| Figure 4.2 DJ set d'Audrey (23 mars 2024)..... | 162 |
| Figure 4.3 Publication @BalanceTaStartUp (8 mars 2021) | 178 |
| Figure 4.4 Publication @BalanceTaStartUp (4 mars 2021) | 181 |
| Figure 4.5 Publication #BalanceTaStartUp (12 avril 2021)..... | 184 |
| Figure 4.6 Publication @BalanceTaStartUp (26 février 2021)..... | 188 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|---|-----|
| Tableau 1.1 Synthèse des injustices testimoniales et herméneutiques..... | 21 |
| Tableau 1.2 Synthèse des mécanismes de l'injustice épistémique | 26 |
| Tableau 2.1 Enquête scientifique sur l'injustice épistémique..... | 62 |
| Tableau 2.2 Cadrage sémiotique de l'expérience de l'injustice épistémique | 67 |
| Tableau 2.3 Grille d'analyse de l'expérience troublante de l'injustice épistémique | 80 |
| Tableau 3.1 Répertoire d'injustices et des discriminations dans les startups. Source : autrice. | 104 |
| Tableau 3.2 Potentialité de l'injustice épistémique : du trouble initial vers la quête de sens | 117 |
| Tableau 3.3 Immédiateté de l'injustice épistémique : de la confusion à la troublante clarté | 125 |
| Tableau 3.4 Réflexivité sur l'injustice épistémique : de la pression des normes à l'affirmation de soi | 147 |
| Tableau 4.1 Troubles dans la perception : potentielle différence entre soi et autrui | 166 |
| Tableau 4.2 Troubles dans l'affect : fabrique de la différence | 176 |
| Tableau 4.3 Troubles dans la communication : différence justifiée par les normes | 192 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

Approche CCO : approche de la communication constitutive des organisations

CP : *Collected Papers*

RABQ : Réseau de l'action bénévole au Québec

RÉSUMÉ

Dans cette thèse, j'explore comment nos expériences quotidiennes révèlent l'injustice épistémique, en me concentrant sur des groupes souvent marginalisés : les bénévoles dans les organismes communautaires au Québec, les femmes DJ dans l'industrie musicale québécoise, et les activistes du mouvement #BalanceTaStartup en France. En utilisant des méthodes ethnographiques comme la filature et la netnographie, j'examine des situations interactionnelles pour mettre en lumière un constat majeur : l'injustice épistémique perturbe divers processus de communication autour desquels les personnes s'organisent.

En m'appuyant sur un cadre sémiotique inspiré de Peirce et une approche de la communication constitutive des organisations (CCO), j'émet l'hypothèse que mes collaborateurs et collaboratrices possèdent une compréhension intuitive et sensible de cette injustice, même sans connaître formellement le concept. Cette prise de conscience se manifeste par la présence de troubles communicationnels émergeant à différentes strates de la réalité interactionnelle : la priméité, la secondéité et la tiercéité. L'injustice épistémique limite et clarifie en même temps la compréhension du monde et des autres, notamment lorsque les perceptions, ressentis et discours des individus sont systématiquement invalidés. Cette situation génère des tensions et des conflits organisationnels qui entravent leur capacité à contribuer aux collectifs et organisations au sein desquels ils et elles s'impliquent.

Les conclusions de cette enquête mettent en lumière l'ampleur des problèmes engendrés par l'injustice épistémique, et proposent des solutions pour réintégrer mes collaborateurs et collaboratrices sur le devant de la scène des interactions. En cultivant une éthique instrumentale du dialogue, les collectifs et les organisations peuvent ainsi instaurer des pratiques de communication plus équitables et inclusives pour permettre à tous et toutes les membres de participer pleinement au dialogue organisationnel.

Cette recherche apporte des contributions majeures dans les domaines de la communication organisationnelle, de la sémiotique et de la philosophie, en introduisant de nouvelles perspectives pour aborder des questions complexes au sujet de la production des discours et des savoirs organisationnels. De plus, elle présente un cadre méthodologique innovant pour examiner les dynamiques interactionnelles de l'injustice épistémique, et encourage une éthique appliquée du dialogue pour renforcer les pratiques de diversité, d'équité et d'inclusion au sein des collectifs et organisations.

Mots clés : injustice épistémique, communication organisationnelle, Peirce, interactions quotidiennes, dialogue

ABSTRACT

In this thesis, I explore how our everyday experiences reveal epistemic injustice, focusing on often-marginalized groups: volunteers in community organizations in Quebec, female DJs in the Quebec music industry, and activists in the #BalanceTaStartUp movement in France. Using ethnographic methods such as shadowing and netnography, I examine interactional situations to highlight a major finding: epistemic injustice disrupts various communication processes around which people organize themselves.

Drawing on a semiotic framework inspired by Peirce and a Constitutive Communication of Organizations (CCO) approach, I hypothesize that my collaborators possess an intuitive and sensitive understanding of this injustice, even without formal knowledge of the concept. This awareness manifests itself in the presence of communicative disorders emerging at different strata of interactional reality: primacy, secondness and thirdness. Epistemic injustice both limits and clarifies understanding of the world and of others, particularly when people's perceptions, feelings and discourses are systematically invalidated. This situation generates tensions and organizational conflicts that hamper their ability to contribute to the collectives and organizations in which they are involved.

The findings of this survey highlight the extent of the problems caused by epistemic injustice, and propose solutions for bringing my employees back to the forefront of interactions. By cultivating an instrumental ethic of dialogue, collectives and organizations can establish more equitable and inclusive communication practices to enable all members to participate fully in organizational dialogue.

This research makes major contributions to the fields of organizational communication, semiotics and philosophy, introducing new perspectives to address complex questions about the production of organizational discourse and knowledge. In addition, it presents an innovative methodological framework for examining the interactional dynamics of epistemic injustice, and promotes an applied ethics of dialogue to strengthen practices of diversity, equity and inclusion within collectives and organizations.

Keywords : epistemic injustice, organizational communication, Peirce, daily interactions, dialogue.

INTRODUCTION

L'EXPÉRIENCE DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE DANS NOS INTERACTIONS QUOTIDIENNES

L'injustice épistémique se manifeste lorsque, en raison de préjugés, nos expériences sont ignorées, nos connaissances contestées ou notre crédibilité remise en question. Dans de telles situations, nous nous retrouvons souvent démunis, ne sachant comment aborder le problème ou lui donner sens. On se demande alors : « Est-ce moi, ou les autres ignorent ce que je dis ? » Au début, nous remettons en question notre façon de communiquer, nos émotions, nos gestes, pensant : « C'est sans doute ma faute si je me suis mal exprimé ! » Mais à force de situations qui se répètent, une nouvelle perspective émerge : « Peu importe ce que je dis ou fais, les autres me voient toujours négativement ». On réalise alors que ce doute persistant sur notre capacité à comprendre le monde est alimenté par nous-mêmes autant que par les autres, qui ne nous reconnaissent pas en tant que source fiable de connaissances.

En remettant en cause notre capacité à communiquer et interagir, l'injustice épistémique révèle sa nature complexe. En perturbant nos paroles, émotions et actions, elle engendre des troubles qui peuvent nous priver de la possibilité de participer aux interactions et de contribuer à de nombreuses activités de connaissance : faire des propositions lors de réunions, échanger autour d'un café avec des collègues, ou gérer la logistique d'un événement. En réalité, l'injustice épistémique englobe de nombreuses situations qui nous poussent à réfléchir, au cœur de la polyphonie des voix, sur ce qu'elle implique dans notre quotidien.

C'est ce que j'ai découvert en subissant moi-même une injustice épistémique. En 2008, j'ai été agressée sexuellement par un ami proche de mon ex-partenaire à Bordeaux, alors que j'étudiais la publicité. Après une soirée, cet ami m'a suivie jusqu'à ma porte et m'a agressée. J'ai ressenti une double blessure : la violence physique, suivie de l'incrédulité des personnes en qui j'avais confiance. Mon récit se heurtait à un mur d'incompréhension, érigé par la crédibilité de mon agresseur et mon insécurité en tant que femme. Même si mes propos étaient clairs, ils semblaient ne pas refléter la réalité pour les autres.

Je commençais à me reconnaître comme féministe, bien que je n'avais pas encore une connaissance profonde du terme. Cette double blessure a illuminé pour moi, d'une certaine manière, le monde des hommes, ou ce que Carol Gilligan et Naomi Snider (2019) décrivent comme une « culture patriarcale ». Mon féminisme était souvent critiqué par mon ex-partenaire : « ton féminisme nuit à ton jugement, dis-moi que tu étais consentante ! » En persistant dans mon refus, je suis devenue ce que Sara Ahmed (2024) nomme une « féministe rabat-joie » (*killjoy feminist* en anglais) : celle qui gâche les célébrations d'un *boys club*

(Delvaux, 2021). Mon féminisme m'a permis de comprendre pourquoi ma voix n'était pas reconnue : tout un système patriarcal justifie les agressions sexuelles en remettant en question la parole des victimes. J'ai alors compris que cette injustice ne relevait pas seulement de nos relations interpersonnelles, mais qu'elle était aussi nourrie par les normes et discours que nous véhiculons dans nos interactions quotidiennes.

Avec cette nouvelle perspective, j'ai reconnu l'injustice épistémique dans divers contextes au Québec, notamment dans mon travail en tant qu'enseignante de philosophie au cégep. Depuis 2017, je suis souvent confrontée à des situations où mes connaissances sont davantage remises en question par des étudiants masculins que par des étudiantes. Pourtant, il m'est difficile d'affirmer avec certitude que cela relève de l'injustice épistémique, car je doute fréquemment de l'interprétation de mon expérience : « Non, ce n'est pas possible que je sois victime d'injustice épistémique ! » Je me considère pourtant comme une enseignante compétente, explorant avec mes étudiants des questions philosophiques contemporaines dans une démarche pédagogique à la fois théorique et pratique — une approche qui devrait susciter l'enthousiasme de quiconque est désireux d'approfondir ses connaissances en philosophie. Malgré mes efforts, je me retrouve face à ces mêmes questionnements : « En dépit de ma position d'autorité en tant que professeure, suis-je en train de vivre une injustice épistémique ? » Ces répétitions m'ont amenée à me demander si je suis la seule à ressentir cela.

Archéologie de l'injustice épistémique

L'injustice épistémique est depuis longtemps subie sans que les personnes touchées en saisissent toute la complexité. Michel Foucault (1976) a été l'un des premiers à démontrer que l'injustice peut naître d'une relation ambiguë entre savoir et pouvoir, relation qu'il a qualifiée de « pouvoir disciplinaire ». Dans ce cadre, les groupes qui détiennent le pouvoir institutionnel contrôlent le savoir en sélectionnant, hiérarchisant et centralisant les connaissances, créant ainsi des rapports de domination. Ces dynamiques se font au détriment de ceux et celles que Michel Foucault (1963) désignait comme les « anormaux », dont les expériences ont été ignorées ; c'est notamment le cas de « hystériques » sur qui la médecine imposait des discours psychiatriques sans véritablement écouter leurs récits. Bien que Foucault n'ait pas directement abordé l'injustice épistémique, il a éclairé comment l'enchevêtrement du savoir et du pouvoir génère des inégalités qui se manifestent dans la légitimité des discours et des normes.

Plus tard, des théoriciennes comme Gayatri Spivak (1988) et Kimberlé Crenshaw (1991) ont exploré cette injustice avant même qu'un concept existe. Dans son article “Can the Subaltern Speak?”, Spivak (1988) introduit le concept de « violence épistémique » pour s'interroger sur la capacité des subalternes à exprimer leur vision du monde, alors qu'ils et elles sont souvent réduits à de simples objets d'étude. Elle illustre cela

avec le rituel indien du sati, dans le cadre duquel les veuves s'immolaient sur le bûcher funéraire de leurs maris. Les colons britanniques ont interprété ce rituel à travers leur propre prisme culturel, écartant ainsi la voix des femmes et leur perspective sur sa signification. Parallèlement, Crenshaw (1991) dans son article "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color" introduit le concept d'intersectionnalité pour mettre en lumière l'invisibilité et le silence particuliers qui entourent les femmes afro-américaines. En tant que femmes racisées et issues de milieux défavorisés, elles se trouvent à l'intersection de multiples formes d'oppression, ce qui amplifie leurs souffrances et les expose à des stéréotypes injustes concernant les violences sexuelles qu'elles subissent. Leurs récits sont souvent minimisés, et elles sont injustement blâmées pour les violences qu'elles endurent. Bien que l'injustice épistémique ait causé des souffrances à travers les générations, notamment parmi les groupes colonisés et les minorités, ce n'est qu'avec la publication de l'ouvrage *Epistemic Injustice: Power and Ethics in Knowing* de Miranda Fricker (2009) que le concept a été pleinement formalisé.

L'injustice épistémique est un concept riche de sens, composé du terme « injustice », issu du latin *injustitia*, signifiant littéralement « absence de justice », et du terme « épistémique », dérivé du grec *epistémé*, qui désigne la « science ». Miranda Fricker définit cette notion comme un préjugé qui empêche une personne d'être reconnue comme source valable de connaissance. Elle distingue principalement deux formes d'injustice épistémique : l'injustice testimoniale et l'injustice herméneutique.

L'injustice testimoniale survient lorsque des biais ou préjugés amènent un auditeur ou une auditrice à accorder moins de crédibilité à un témoignage. Par exemple, cela peut se produire lorsqu'un policier ou une policière ne prend pas au sérieux le récit d'une personne noire lors d'une interpellation. L'injustice herméneutique, quant à elle, résulte d'un manque de ressources collectives pour interpréter correctement les diverses expériences sociales, privant ainsi une personne de comprendre pleinement ce qu'elle vit ou observe. Un exemple de cette injustice se trouve dans le fait que, à une époque où le concept de harcèlement sexuel n'existait pas, les femmes ne pouvaient pas donner un sens à leurs expériences.

Des philosophes influents ont également souligné divers mécanismes structurels de l'injustice épistémique. Ces mécanismes incluent l'ignorance (Medina, 2013; Sullivan & Tuana, 2007), la silenciation (Dotson, 2011; Mason, 2011), l'oppression et l'exploitation (Berenstain, 2016; Dotson, 2014), ainsi que les discriminations de genre, tels que le *mansplaining* (Dular, 2021) et le *gaslighting* (McKinnon, 2017; Pohlhaus, 2020). Malgré les efforts pour formaliser ces concepts, des questions subsistent quant à leur signification et leur application pratique. Souvent basées sur des exemples littéraires ou des expériences de

pensée, ces formalisations peuvent obscurcir la complexité de la réalité sociale qu'ils et elles cherchent à décrire.

L'exploration des recherches en sciences humaines et sociales sur l'injustice épistémique révèle une croissance significative de la littérature dans ce domaine. Les chercheurs et chercheuses mobilisent ce concept pour analyser des cas concrets (Drożdżowicz, 2021; Heggen & Berg, 2021; Patin *et al.*, 2021) et des expériences vécues (Hart & Shakespeare-Finch, 2022; Stippel *et al.*, 2023; Yates *et al.*, 2023), offrant ainsi des perspectives empiriques sur son impact tangible. Par exemple, des études ont mis en lumière des inégalités dans la production de connaissances dans des contextes postcoloniaux (Bhargava, 2013), des remises en question de témoignages de patients dans le domaine médical (Crichton *et al.*, 2017; Kidd & Carel, 2017), des disparités d'apprentissage en milieu scolaire (Kotzee, 2013), l'invisibilisation des savoirs des communautés religieuses (Kidd, 2017; Mercer, 2022) et des injustices épistémiques vécues dans les institutions pénales (Leckey *et al.*, 2022; Medina, 2021). Ces recherches tentent de rendre justice à la complexité de la réalité sociale en explorant les multiples dimensions de l'injustice épistémique selon les milieux où elle est vécue.

Dans le domaine de la communication organisationnelle, l'attention se porte souvent sur les discriminations et injustices en milieu professionnel (Baird & Calvard, 2019; Watts & Hodgson, 2019). Cependant, peu de recherches intègrent pleinement le concept d'injustice épistémique, à l'exception notable des travaux de Chi Kwok (2021) et de Penelope Muzanhenamo et Rashedur Chowdhury (2023). La plupart des études se limitent à identifier des inégalités et des obstacles vécus par certains groupes, sans explorer en profondeur les enjeux de connaissance sous-jacents. Ceux et celles qui s'y intéressent abordent souvent les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, bien qu'ils et elles n'offrent pas toujours une analyse critique suffisante de leurs limites dans la promotion d'une véritable justice sociale et épistémique. Par exemple, Nicolas Bencherki & James Snack (2016) soulignent que la mise en place de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion dans les organisations ne garantit pas une participation pleine et entière de tous les membres, conduisant finalement à une inclusion partielle. Parallèlement à ces constats, certains chercheurs et chercheuses s'intéressent aux pratiques de silence et d'ignorance qui influencent les interactions, indépendamment des politiques organisationnelles mises en place (voir Nagar-Ron & Motzafi-Haller, 2011; O'Mahoney *et al.*, 2018). Ces études mettent donc en lumière, à travers l'expérience de l'injustice épistémique, la complexité des interactions sociales et professionnelles, soulignant que cette injustice se vit principalement lors de nos interactions quotidiennes.

Où et comment se vit l'injustice épistémique ?

Pour comprendre comment l'injustice épistémique s'intègre à notre quotidien, il est crucial de l'examiner dans ce que Stanley Cavell (1994) désigne comme la « vie ordinaire¹ ». Cette injustice affecte bon nombre d'individus dans divers contextes du quotidien. Elle est présente quand une personne subit des préjugés lors d'interpellations policières, comme ce fut le cas pour George Floyd, ou lorsque les symptômes de patients et de patientes comme Joyce Échaquan, sont ignorés². Au-delà de ces incidents tragiques, l'injustice épistémique se révèle subtilement dans les conversations de tous les jours. Elle peut surgir lors de réunions professionnelles, de discussions informelles ou même de conversations en ligne. Ce phénomène, semblable aux microagressions décrites par Barbara Applebaum (2018), affecte profondément la reconnaissance des expériences, savoirs et compétences des personnes concernées.

L'injustice épistémique tisse sa toile insidieuse surtout dans le monde du travail, un espace où chacun et chacune de nous passe une grande partie de ses journées. Elle se faufile discrètement à travers les couloirs et les bureaux des organisations, émergeant lors de réunions d'équipe, d'ateliers, de formations, de discussions de gestion de projet, ou encore à l'occasion de conversations informelles avec la direction ou les collègues. Pour Kathleen Stewart (2007), le quotidien est un ensemble de routines et de pratiques interactionnelles, ce qui amène à se demander : où et comment cette injustice est-elle réellement vécue chaque jour ?

L'injustice épistémique se révèle paradoxale par sa complexité théorique, d'où la difficulté pour ceux et celles qu'elle affecte directement de l'appréhender. Ce décalage crée un fossé entre le concept et les

¹ Cavell (1996, p. 171) l'exprime ainsi: "the everyday is what we cannot but aspire to, since it appears to us as lost on us. [...] There is nothing beyond the succession of each and everyday ; and grasping a day, accepting the everyday, the ordinary, is not a given, but a task."

² La mort tragique de George Floyd a eu lieu le 25 mai 2020 à Minneapolis, dans le Minnesota. Lors de son arrestation, il a été menotté et maintenu au sol par un policier, Derek Chauvin, qui a appuyé son genou sur son cou pendant plus de neuf minutes. Malgré les supplications répétées de Floyd affirmant qu'il ne pouvait pas respirer, les policiers ont ignoré ses plaintes de détresse et ses appels à l'aide, minimisant ainsi la validité de son témoignage. Ces préjugés ont influencé la perception des agents, leur faisant croire que sa parole avait moins de valeur. Cet événement a mis en lumière l'impact profond des préjugés raciaux et a déclenché le mouvement Black Lives Matter. De plus, Joyce Échaquan, une femme atikamekw, est décédée le 28 septembre 2020 dans un hôpital à Joliette, au Québec. Avant son décès, elle a enregistré une vidéo en direct dans laquelle elle exprimait son désespoir et subissait des remarques racistes de la part du personnel hospitalier. Les préjugés raciaux ont conduit à une dévaluation de son témoignage concernant son propre état de santé. Cette situation a illustré une injustice testimoniale, où les perceptions et les expériences d'Échaquan ont été systématiquement remises en question, contribuant à un traitement médical inadéquat et, finalement, à sa mort. Cet événement a mis en lumière la réalité du racisme systémique dans le domaine de la santé, provoquant une vive réaction du public et des appels à un changement systémique. Ces situations illustrent ainsi comment les préjugés raciaux peuvent engendrer une injustice épistémique, où la crédibilité et la dignité des individus sont compromises, souvent avec des conséquences tragiques.

expériences vécues, rendant sa reconnaissance dans les médias et l'espace public problématique. Samuel Lamoureux et moi-même avons expérimenté sa complexité avec la publication d'un article paru dans le journal La Presse³. Cet article traite de l'impact de la protestation de militants écologistes après une manifestation sur le pont Jacques-Cartier le 22 octobre 2024. Bien qu'ils aient voulu exprimer leurs revendications à la suite de leur action politique, leur libération était conditionnelle à leur mise sous silence, ce qui soulève des critiques à propos de leur liberté à pouvoir s'exprimer dans l'espace public. Initialement, l'article devait s'intituler « Pour une justice épistémique », mais la rédaction a remplacé le titre par : « Peut-on limiter la parole des accusés ? »

William James (1909) compare les concepts à une « autopsie » de l'expérience, car ils offrent une approche rétrospective sur des événements souvent hors de notre contrôle. Mais lorsque ces concepts, comme celui d'injustice épistémique, ne sont pas ancrés dans le quotidien, ils perdent de leur pertinence. Cela soulève une question essentielle : à quoi servent les théories si elles ne nous aident pas à mieux comprendre notre vie ? D'où la nécessité de réexaminer le concept d'injustice épistémique en tenant compte des expériences vécues pour mieux comprendre l'injustice en question. Mon enquête sur l'injustice épistémique met donc l'accent sur les expériences concrètes plutôt que sur des théories abstraites, comme le suggère William James (2007[1910], op. cit.) : « Toute enquête scientifique part de l'expérience ». Elle consiste à écouter attentivement ceux et celles qui font l'expérience de l'injustice épistémique, afin de transformer leurs préoccupations en enjeux publics, conformément à l'idée de John Dewey (2012). Fidèle au pragmatisme, cette recherche est une recherche ouverte visant à comprendre et accompagner des réalités fragiles, en valorisant l'expertise expérientielle des personnes concernées, que je considère comme étant mes collaborateurs et mes collaboratrices.

Pour analyser ces interactions quotidiennes, j'ai adopté l'approche de la communication constitutive des organisations (ci-après CCO, Boivin et *al.*, 2017; Brummans et *al.*, 2014; Putnam & Nicotera, 2009). Cette approche nous amène à percevoir les organisations non pas comme des structures rigides, mais comme des entités dynamiques et en constante transformation, grâce aux actions et interactions de leurs membres. Contrairement à ce qu'on peut penser, les interactions au sein des organisations ne se limitent donc pas à transmettre des messages codés : elles forment un processus dynamique de création et d'interprétation de sens. Selon l'École de Montréal, une des écoles de la CCO, ces interactions sont des lieux où les significations sont continuellement négociées et remodelées pour établir les bases autour desquelles les

³ Pour plus d'informations : Sénac, Coline & Lamoureux, Samuel. (2024) Peut-on limiter la parole des accusés ? La Presse, 3 novembre. <https://www.lapresse.ca/dialogue/opinions/2024-11-03/blocage-du-pont-jacques-cartier/peut-on-limiter-la-parole-des-accuses.php>.

membres s'organisent. Elles s'appuient sur le principe de ventriloquie, concept qu'on peut illustrer par l'image du ventriloque et de sa marionnette. Comme l'évoque François Cooren (2010, p.7) : « Lorsque 'nous' parlons, de nombreuses autres voix se font aussi entendre ». Les personnes, en tant que porte-paroles et actrices organisationnelles, sont à la fois ventriloques et ventriloquées par ce que Cooren (2010) désigne comme des figures de communication se matérialisant sous la forme de textes, de valeurs, de normes, etc. Par exemple, une politique écrite peut influencer le comportement des employés et des employées, qui peuvent à leur tour l'interpréter et l'adapter selon leur contexte organisationnel. À partir notamment des travaux de Daniel Robichaud et de ses collègues (2004) concernant la performativité du langage⁴, on constate alors que le langage ne se limite pas à décrire la réalité, mais joue un rôle actif dans la construction du sens au sein des interactions. Le langage peut être vu comme une force performative qui influence la manière dont les personnes interprètent les figures, et réagissent en conséquence aux situations. Par son pouvoir récursif, le langage façonne donc non seulement les discours, mais aussi les dynamiques interactionnelles. C'est qu'en mobilisant des figures et des expressions, les membres parviennent à coconstruire le sens de leurs interactions, et donc à obtenir une compréhension partagée de la réalité organisationnelle, comme celle des collectifs et des organisations que j'examine dans le cadre de ma thèse.

Cette évolution du sens participe à ce que Haridimos Tsoukas & Robert Chia (2002) décrivent comme un « devenir organisationnel » : on considère que les organisations ne sont jamais statiques, mais en constante transformation. Cela m'a permis de comprendre comment la dynamique de l'injustice épistémique influence les processus de communication par lesquels les membres (re)définissent leurs collectifs et organisations. Reprenant les définitions de Bruno Latour (2006), j'entends par « collectifs » un groupe de personnes partageant un intérêt commun, et par « organisations », des entités plus structurées avec des instances participatives définies. Mon objectif est de démontrer que, bien qu'elle puisse sembler anodine, l'injustice épistémique a des répercussions profondes sur notre existence et nos contributions au sein des collectifs et des organisations au sein desquels nous nous impliquons.

Partir enquêter dans des collectifs et organisations

Entre septembre 2019 et mars 2024, j'ai mené trois ethnographies organisationnelles au Québec et en France pour explorer divers environnements et les injustices épistémiques qui y ont cours. Ces ethnographies se sont focalisées sur les activités de groupes souvent en marge des organisations : la participation des

⁴ La notion de « performativité du langage » est fondée sur les travaux d'Austin (1975). Elle s'appuie sur l'idée que « dire, c'est faire », ce qui signifie que certains énoncés ne se contentent pas de décrire une réalité, mais accomplissent une action simplement en étant prononcés. Par exemple, lorsque quelqu'un dit « Je te promets », l'acte de promettre est réalisé par le simple fait de prononcer ces mots. Cette théorie a été adoptée par les chercheurs et les chercheuses de l'approche CCO pour démontrer le pouvoir du langage dans la constitution des réalités organisationnelles.

bénévoles au sein d'organismes communautaires au Québec, la résistance des femmes DJ dans l'industrie de la musique électronique au Québec, et l'activisme du mouvement #BalanceTaStartup en France (Laude *et al.*, 2012). Chacun de ses milieux est fortement influencé par des pratiques néolibérales et managériales, centrées sur la production et le rendement, qui génèrent des conditions difficiles pour les bénévoles, les professionnelles et entrepreneures DJ, ainsi que les salariés et les salariées travaillant au sein des startups. Par ailleurs, ces personnes se retrouvent dans une position de marginalité en raison de leurs identités et situations sociales (femme, BIPOC, LGBTQI2A+, féministe, anarchiste, religieux, en situation de handicap ou de pauvreté, etc.), et sont donc particulièrement vulnérables aux injustices épistémiques lors de leurs interactions.

Pour explorer les expériences d'injustice épistémique dans ces collectifs et organisations, j'ai adopté une posture d'humilité intellectuelle, comme le décrit Nathan Ballantyne (2023). Cette approche va au-delà de l'ouverture d'esprit traditionnelle et, selon Donna Haraway (2016), nous invite à apprendre à « voir d'en bas⁵ ». Elle implique une réceptivité profonde aux idées et expériences des autres, en reconnaissant la perspective unique des personnes concernées sur leurs propres expériences d'injustice et de discrimination. Comme le souligne Sandra Harding (1986), ce qui peut sembler un désavantage en termes d'oppressions subies devient un avantage pour la science. Cette démarche me permet ainsi de m'engager auprès de ces personnes en me présentant comme une gardienne de leurs témoignages. Il est important de souligner que leurs récits n'incarnent pas des vérités absolues en soi, mais permettent d'obtenir une compréhension éclairée des expériences d'injustice épistémique vécue dans leurs quotidiens.

Pour cela, j'ai utilisé diverses méthodes ethnographiques, telles que les entrevues réflexives (Alvesson & Sköldberg, 2009), les filatures (Aumais & Vásquez, 2023; Czarniawska-Joerges, 2007; Vásquez, 2013) et la netnographie (Kozinets, 2010; Sayarh, 2013). Ces techniques m'ont offert une vision « télescopique » d'une constellation d'interactions à différents niveaux d'analyse, allant de l'observation en ligne de conversations entre internautes, à des rencontres en présentiel avec des bénévoles, à l'instauration de relations d'amitié avec des femmes DJ. En diversifiant les perspectives, et en enrichissant les angles d'analyse par des effets de *zoom in*, *zoom out* (Nicolini, 2009), j'ai pu appréhender les particularités des interactions tout en les recontextualisant dans un cadre plus large pour chaque milieu organisationnel examiné.

⁵ Pour Donna Haraway (2007[1988]), le savoir passe par une médiation de la vision : « les points de vue 'assujettis' sont privilégiés parce qu'ils semblent promettre des récits du monde plus adéquats, plus soutenus, plus objectifs, plus transformateurs. Mais apprendre à voir d'en bas requiert au moins autant de savoir-faire avec les corps et le langage, avec les médiations de la vision, que les visualisations technoscientifiques 'les plus élevées'. » (p. 119)

Avec l'approbation de mes superviseurs et superviseuses de recherche — Consuelo Vásquez, Nicolas Bencherki, Nancy Aumais et Olivier Germain —, j'ai procédé à une réanalyse des données que j'avais recueillies pour les trois études de cas, en me concentrant spécifiquement sur les expériences d'injustice épistémique vécues. Afin de mieux comprendre les dynamiques relatives à cette injustice, j'ai choisi d'utiliser le cadre sémiopragmatique de Charles S. Peirce (1978 [1879]). Elle m'a permis de décrypter les échanges de signes et de significations selon les situations vécues par les personnes concernées. Cette analyse a révélé que l'injustice épistémique se manifeste subtilement à travers des biais de perception, des troubles affectifs et des problèmes de communication, souvent non reconnus, mais significatifs dans les expériences vécues.

En décrivant leurs expériences, mes collaborateurs et mes collaboratrices ont pu également s'approprier leur propre narration. Comme le soulignent Michel Bonetti et Vincent de Gaulejac (1988, p.55) : « l'individu est le produit d'une histoire dont il cherche à devenir le sujet ». Se raconter permet de retrouver du pouvoir sur leur subjectivité, dans une démarche d'empouvoirement (*empowerment* en anglais). Selon Danielle Desmarais et Annie Gusew (2021), les individus reprennent le contrôle sur leurs problèmes, en mettant en lumière, à travers leurs récits, des savoirs pouvant être négligés par les autres. En faisant cela, ils ne se contentent pas de décrire leurs expériences ; ils participent activement dans un processus où leurs récits deviennent un outil puissant pour contester les personnes et les structures qui ont tenté de les faire taire. Cela permet de révéler des perspectives précieuses qui enrichissent notre compréhension collective des dynamiques et des discours susceptibles de faire figure d'autorité et de norme dans les collectifs et organisations.

Pour présenter les résultats de ma thèse, j'ai adopté une approche narrative inspirée d'Erving Goffman (1973) : j'ai conçu des « mises en scène de la vie quotidienne ». Dans un premier temps, j'ai relaté les coulisses de ma recherche, en évoquant ma rencontre avec mes collaborateurs et collaboratrices. Puis, j'ai narré les expériences qu'ils et elles ont traversées, ainsi que la manière dont ils et elles en ont été affectés. À chaque étape, j'ai pris soin de contextualiser, en décrivant la manière dont les personnes se présentent et les histoires qu'ils et elles partagent. Cette scénarisation vise à refléter fidèlement le quotidien de mes collaborateurs et de mes collaboratrices, que je considère comme des « échantillons de vie » (Macé, 2016). Ce travail d'écriture transforme les expériences d'injustice épistémique en des récits agréables à lire, permettant à vous, lecteurs et lectrices, de saisir pleinement les contextes d'injustice épistémique et ses diverses répercussions dans leur vie quotidienne.

En faisant tout cela, j'ai consacré plus de 10 000 heures à cette enquête, explorant les « échantillons de vie » de plus de 200 personnes. Cela inclut 33 entrevues, 156 lectures de témoignages, et 36 observations d'interactions en ligne, ainsi que d'autres traces matérielles, comme 33 transcriptions d'entrevues, 50 rapports d'expérience, 9 notes d'observation de filature, 78 captures d'écran, 17 photographies, et 9 vidéos prises au cours des DJ sets et de réunions. Grâce à la richesse des données collectées, j'ai publié deux rapports de recherche (Sénac et *al.*, 2020, 2022), plusieurs articles scientifiques (Bencherki & Sénac, 2023; Sénac, 2022; Sénac & Bencherki, 2024; Sénac & Lamoureux, 2024) et deux chapitres de livre (Aumais & Sénac, 2024; Sénac & Bencherki, 2023).

Les résultats de ces recherches m'ont conduite à une compréhension approfondie de l'expérience de l'injustice épistémique vécue dans des collectifs et des organisations. Comme le souligne Richard Rorty (2009), la spécialisation dans un domaine s'acquiert par un investissement en temps et en efforts. En examinant cette injustice comme une dynamique interactionnelle entravant la communication et la production des savoirs au sein des organisations, j'ai acquis une expertise concernant les questions sémiotiques et éthiques concernant les enjeux de connaissance dans le domaine de la communication organisationnelle.

Plongée dans l'injustice épistémique en cinq chapitres

L'injustice épistémique est une réalité complexe se manifestant souvent de manière subtile dans nos vies quotidiennes, parfois dans les interactions où on l'attend le moins. Contrairement à d'autres formes d'injustices, elle génère souvent du doute et de l'incertitude. Les personnes qui en subissent les conséquences peuvent ressentir un profond malaise, remettre en question la valeur de leur parole et se demander si elles ne sont pas elles-mêmes à l'origine du problème. Mon objectif est donc d'expliquer l'inexplicable, comme dirait Katharina Niemeyer (2007), en examinant comment cette injustice perturbe non seulement la communication, mais aussi la participation des personnes aux activités de connaissance au sein des collectifs et organisations. Elle affecte l'intellect, le sensible et l'affectif, ébranlant la confiance en soi et le sentiment de légitimité des individus. En conséquence, cette injustice peut entraîner une impression d'effacement et d'exclusion.

Inspirée par les travaux de Donna Haraway (2016) sur le trouble, j'analyse comment l'injustice épistémique est une expérience profondément perturbante, privant progressivement les personnes de la possibilité de participer à la construction d'une réalité organisationnelle partagée. Sans effort pour atténuer ses effets, beaucoup se désengagent de leurs collectifs et organisations. Il est donc essentiel de reconnaître cette

injustice vécue et de replacer ces individus au cœur des interactions pour qu'ils et elles puissent participer activement au dialogue organisationnel.

Je vais donc explorer, en cinq chapitres, la manière dont l'injustice épistémique s'immisce dans les interactions quotidiennes. En m'appuyant sur les récits de bénévoles, de femmes DJ et d'activistes, je mettrai en lumière comment ces individus développent une compréhension intuitive, sensible et réflexive de cette injustice, sans nécessairement connaître le concept. En examinant les expériences et les interactions de mes collaborateurs et mes collaboratrices, je constaterai que l'injustice épistémique limite et révèle simultanément leur compréhension du monde et des autres, par le biais des troubles qui émergent lors de leurs interactions.

Dans le premier chapitre, je m'immerge dans la littérature sur l'injustice épistémique, en mettant en perspective les expériences vécues pour en saisir la complexité. En faisant dialoguer la philosophie et les sciences humaines, je revisite ma propre compréhension du concept. Les recherches philosophiques, notamment celles de Fricker (2009) et d'autres chercheurs et chercheuses comme Berenstain (2016) et Dotson (2011, 2014), révèlent des concepts et des mécanismes qui peinent à capturer pleinement la réalité sociale. En revanche, les études en sciences humaines et sociales, en analysant les expériences vécues (Hart et Shakespeare-Finch, 2022; Stippel *et al.*, 2023; Yates *et al.*, 2023), offrent une vision plus nuancée. Ces travaux montrent que l'injustice épistémique se manifeste souvent dans les interactions quotidiennes, où nous négocions et partageons nos connaissances, établissant ainsi la base de production des savoirs organisationnels. Ce premier chapitre souligne la nécessité de reconnaître l'injustice épistémique sous un angle expérientiel, car c'est en examinant les interactions concrètes que nous pouvons véritablement comprendre ses impacts sur nos vies.

Dans le second chapitre, je développe un cadre sémiotique pour aborder l'injustice épistémique. En m'appuyant sur la théorie de Peirce (1978 [1879], 1985 [1867-1893]), j'examine comment les personnes prennent conscience de cette injustice à travers des couches de la réalité interactionnelle : la priméité, la secondéité et la tiercéité. Ces strates permettent de saisir comment les personnes se sentent préjudiciées et y réagissent durant leurs interactions. Ce cadre sémiotique est enrichi par une approche de la communication constitutive des organisations (CCO) – notamment la théorie de la ventriloquie de François Cooren (2010, 2011, 2015, 2023) – et complété par celles d'Erving Goffman (1955[1973], 1988, 1996) et de Brian Massumi (1995, 2008, 2015). Cet appareillage me permet d'analyser comment la dynamique de l'injustice épistémique influence les processus de coconstruction de sens et de production des connaissances à partir desquels les personnes s'organisent (Langley & Tsoukas, 2010). Grâce à ces perspectives, je crée une grille

d'analyse pour étudier comment mes collaborateurs et mes collaboratrices appréhendent l'injustice épistémique à différents niveaux de la réalité interactionnelle. Enfin, je présente la méthodologie des recherches que j'ai menées sur le terrain où j'explore les expériences qu'ils et elles vivent en tant que bénévoles, professionnelles et activistes.

Dans le troisième chapitre, j'explore comment mes collaborateurs et mes collaboratrices ont une compréhension de leurs expériences d'injustice épistémique. En décortiquant les interactions décrites ou observées par moi-même, je mets en lumière comment les perceptions, les affects et les dynamiques communicationnelles permettent de saisir et de reconnaître l'injustice épistémique au niveau de la priméité, la secondéité et la tiercéité. Le chapitre montre qu'en racontant leurs expériences, ils et elles perçoivent, ressentent et s'interrogent sur les dynamiques de pouvoir qu'ils et elles ont pu subir au moment d'expérimenter l'injustice épistémique.

Dans le quatrième chapitre, j'examine de près comment l'injustice épistémique trouble les perceptions, les affects et la communication de mes collaborateurs et mes collaboratrices. Ce trouble, souvent subtil et difficile à identifier, compromet pourtant les processus de signification et de communication, générant des distorsions dans les perceptions, des perturbations affectives et des situations d'incompréhension. Ce chapitre met ainsi en lumière les troubles rencontrés lors des interactions, offrant une compréhension nuancée des mécanismes par lesquels les injustices épistémiques émergent, se manifestent et se propagent au sein des organisations.

Enfin, dans le cinquième chapitre, je synthétise les analyses des chapitres précédents en mettant en lumière les répercussions de ces troubles sur le dialogue organisationnel. J'explique que ces troubles empêchent mes collaborateurs et mes collaboratrices de percevoir leurs réalités, de ressentir et de communiquer avec autrui. Paradoxalement, ces troubles leur permettent aussi d'obtenir une meilleure compréhension de ce qu'ils et elles vivent et des actions à poser pour naviguer parmi ces perturbations. Pour atténuer ces effets de l'injustice épistémique, je développe une éthique instrumentale qui reconnaît la responsabilité de ceux et celles qui ne subissent pas directement l'injustice d'utiliser leurs privilèges pour donner voix et visibilité à ceux et celles qui en sont victimes. C'est un moyen de solliciter l'attention et la reconnaissance nécessaires pour que chaque membre puisse véritablement exister et contribuer au sein de son collectif ou de son organisation.

Objectifs et contributions de l'enquête

La thèse explore les répercussions de l'injustice épistémique sur les interactions au sein de collectifs et d'organisations, en s'appuyant sur les expériences vécues par des bénévoles, des femmes DJ et des activistes en ligne. L'objectif est de redonner une voix aux groupes marginalisés en montrant comment l'injustice épistémique limite leur reconnaissance, influence leurs perceptions et émotions, et complique leur participation au dialogue organisationnel.

Sur le plan théorique, la recherche enrichit la littérature existante par des données empiriques présentées sous forme de mises en scène de la vie quotidienne. Ces récits reflètent les dynamiques complexes de l'injustice épistémique dans divers contextes, montrant qu'elle se manifeste non seulement dans les interactions, mais que celles-ci sont aussi constitutives des collectifs et des organisations. Un cadre sémiotique, inspiré par la théorie de Peirce, est introduit pour comprendre la « grammaire » de l'injustice épistémique, permettant d'identifier des pratiques problématiques de communication, comme la manipulation, la décrédibilisation et la délégitimation, mais aussi des registres de sens qui perturbent la constitution des organisations, comme l'hypocrisie (Carey, 2024; Fortin & Fellenz, 2008), la *bullshit* (Frankfurt, 2005) le *hijacking* conversationnel (VanDam & Tan, 2016).

Sur le plan pratique, la thèse suggère une éthique instrumentale du dialogue comme une solution concrète pour améliorer la cohésion et la qualité du dialogue au sein des collectifs et organisations. Cette éthique, développée par Nicolas Bencherki et moi-même, est complétée par une écologie de l'attention et des pratiques d'auto-organisation pour réintégrer les voix marginalisées dans les interactions. Elle responsabilise les participants et les participantes du dialogue à s'engager activement pour une représentation équitable et juste de toutes les perspectives. En adoptant ces approches, les organisations pourraient atténuer les effets de l'injustice épistémique et valoriser le pouvoir d'élocution de tous et toutes ses membres.

Au final, la thèse apporte des contributions significatives aux domaines de la communication organisationnelle, de la sémiotique et de la philosophie. En combinant des analyses théoriques et des données empiriques, elle offre une compréhension nuancée de l'injustice épistémique et propose des solutions pratiques pour cultiver des formes de justice sociale et épistémique dans le dialogue organisationnel.

CHAPITRE 1

QUE NOUS APPREND LA LITTÉRATURE INTERDISCIPLINAIRE SUR L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE ?

“Repeated acts of injustice (epistemic or otherwise) weather our bodies, dull our minds, weaken our hearts, and traumatize the spirit of our communities.”⁶
Alison Bailey (2020, p. 667)

La réflexion sur l'injustice épistémique a pris son essor dans les dernières décennies, devenant un point central de la philosophie contemporaine et des sciences humaines et sociales. Introduit par Miranda Fricker (2009) dans son ouvrage *Epistemic Injustice: Power and Ethics of Knowing*, ce concept met en lumière les situations où des personnes sont entravées dans leur capacité à contribuer à la production et à la transmission de connaissances. Fricker, ainsi que d'autres philosophes, ont identifié plusieurs formes d'injustice épistémique, notamment la silenciation testimoniale (Dotson, 2011), l'oppression épistémique (Dotson, 2014) et l'exploitation épistémique (Berenstain, 2016), l'ignorance épistémique (Medina, 2013), ainsi que des discriminations de genre comme le *gaslighting* (Berenstain, 2020; Pohlhaus, 2020) et le *mansplaining* (Dular, 2021).

Cependant, bien que les philosophes soient souvent habiles pour créer des concepts (Deleuze & Guattari, 2005[1991]), la formalisation peut parfois masquer une réalité empirique complexe, révélant des limites tant conceptuelles que pratiques. En effet, les concepts philosophiques, bien que puissants sur le plan théorique, ne parviennent pas toujours à capturer pleinement les nuances des situations vécues. Par exemple, Alison Bailey (2020) souligne que l'injustice épistémique affecte profondément le « corps », le « cœur », et les « communautés », ce qui renforce l'importance d'examiner comment elle est vécue concrètement.

Les travaux de Gayatri Chakravorty Spivak (1988) et Kimberlé Crenshaw (1991) mettent en avant la nécessité d'explorer les expériences vécues. Spivak (1988) souligne que les voix subalternes sont souvent ignorées ou mal comprises par les structures de pouvoir dominantes, tandis que Crenshaw (1991) démontre comment les expériences de discrimination et de marginalisation sont vécues de manière complexe et

⁶ À noter que les citations ont été traduites en français tout au long de cette thèse, à part pour les citations en exergue des chapitres, pour faciliter la lecture.

interconnectée. Cela souligne la nécessité de comprendre ces injustices à travers une perspective expérientielle, en tenant compte de la manière dont elles se manifestent dans la vie quotidienne.

Dans les sciences humaines et sociales, le concept d'injustice épistémique est mobilisé pour mieux comprendre la complexité des réalités sociales. Les chercheurs et chercheuses vont au-delà de l'analyse philosophique en appliquant ce concept à des contextes concrets et des expériences vécues. Par exemple, Bonnie Hart et Jane Shakespeare-Finch (2022), Jörg Stippel et ses collègues (2023), ainsi que Scott Yates et ses collègues (2023) explorent comment les inégalités de traitement en matière de connaissance touchent les groupes marginalisés. D'autres l'étudient dans divers champs tels que le postcolonialisme, la santé, l'éducation, la religion et le droit. En particulier dans le domaine de la communication, les travaux sur les injustices et les discriminations liées aux enjeux de connaissance contribuent à enrichir ma compréhension de ce phénomène, et cela, bien que des chercheurs et chercheuses phares comme Christopher Baird et Thomas Calvard (2019), Jilly Kay (2020) et Balihar Sanghera (2018) n'ont pas explicitement recours au lexique de l'injustice épistémique.

La littérature savante montre que la production de connaissances est intrinsèquement un lieu de pouvoir. Les épistémologues féministes et critiques tels que Donna Haraway (1988), Sandra Harding (1986), Ramon Grosfoguel (2007) et Walter Mignolo (2009) ont démontré que les connaissances ne sont jamais neutres. Elles sont toujours façonnées par ceux et celles qui détiennent l'autorité pour légitimer ce qui est considéré comme scientifiquement valide. Mignolo (2009) illustre cette idée en affirmant que la connaissance ne peut jamais être complètement détachée de ses contextes : « il fut un temps où les chercheurs supposaient que le sujet connaissant dans les disciplines était transparent, désincorporé du connu et non touché par la configuration géopolitique du monde » (p. 160, ma traduction). Grosfoguel (2013) en vient même à se questionner sur la possibilité d'être complètement objectif : « qui, à part les divinités, peut adopter une perspective totalement objective ? » C'est que, comme le souligne Haraway (1988), les connaissances émergent toujours d'un point de vue situé dans le monde, qui ne vient pas de « nulle part ». Les chercheurs et les chercheuses n'ont pas le regard omniscient que les dieux possèdent : leurs subjectivités sont influencées par leurs interactions, que ce soit avec leurs collègues, leurs lectures ou les médias. Leurs théories reflètent souvent leurs préoccupations du moment, selon leurs expériences et leurs positions sociales.

Ainsi, reconnaître avec pragmatisme ces dynamiques dans la production de connaissances permet d'explorer les défis que pose la manière dont l'injustice épistémique a été conceptualisée. Par exemple, au cours de mon étude approfondie de la littérature, j'ai constaté que des experts et des expertes en injustice épistémique

ont omis de reconnaître les travaux pionniers de Spivak (1988), Crenshaw (1991) et Patricia H. Collins (1990, 2017). Il semblerait que des injustices soient reconduites dans le champ de recherche sur l'injustice épistémique, ce qui est paradoxal pour un domaine axé sur l'éthique et la politique de la connaissance !

Ce chapitre vise donc à retracer ma compréhension d'un concept particulièrement complexe sur le plan éthique. J'y analyse la littérature scientifique existante, mettant en lumière les divers concepts et mécanismes que l'injustice épistémique peut mobiliser. En explorant cette littérature, une question a surgi : que nous apprend le dialogue interdisciplinaire entre la philosophie et les sciences humaines et sociales sur l'injustice épistémique ? En mettant en dialogue ces disciplines, il devient clair qu'elles peuvent mutuellement s'enrichir pour offrir une compréhension plus complète de l'injustice épistémique.

Cette revue de littérature croisée, enrichie par l'analyse des études portant sur les expériences vécues, m'a conduit à une prise de conscience essentielle : l'injustice épistémique évolue au gré des interactions, au sein desquelles les personnes cherchent, en communiquant, à donner un sens à ses multiples dimensions et impacts. Ce chapitre se propose de tisser un dialogue entre les théories philosophiques et les analyses empiriques des sciences humaines et sociales, afin de dévoiler les multiples facettes de l'injustice épistémique et de mettre en lumière son caractère profondément enraciné dans les interactions quotidiennes.

Dans la première partie, je reviens sur ma compréhension de l'injustice épistémique en revisitant les concepts et formes décrits dans l'ouvrage fondateur de Miranda Fricker, ainsi que dans d'autres travaux philosophiques. Cette exploration met en lumière certaines limites pratiques de ces concepts. Je poursuis en examinant la recherche en sciences humaines et sociales sur l'injustice épistémique, couvrant des domaines tels que les études postcoloniales, la santé, le travail social, l'éducation, la religion, le droit et la communication. Dans ce dernier domaine, les enjeux sont abordés sans référence explicite au concept d'injustice épistémique. Enfin, dans la troisième partie du chapitre, j'approfondis des recherches portant spécifiquement sur l'expérience vécue de cette injustice, afin de tester mon hypothèse selon laquelle elle constitue fondamentalement un phénomène de communication.

1.1 Philosopher sur l'injustice épistémique : concepts, mécanismes et limites

L'injustice épistémique est ancrée dans mon parcours académique, remontant à une période déterminante de ma vie en 2018. C'est lors d'un séminaire de maîtrise en éthique et philosophie politique, dirigé par Amandine Catala, que j'ai découvert ce concept captivant, alors encore peu connu. Chaque session m'immergeait davantage dans ce thème de recherche, me poussant à explorer ses fondations tout en participant à des débats en classe qui élargissaient ma perspective.

Le séminaire s'est déroulé en deux phases complémentaires. Dans un premier temps, j'ai analysé l'œuvre fondatrice de Miranda Fricker, *Epistemic Injustice: Power and Ethics of Knowledge* (2009). La lecture que j'en ai faite m'a permis de comprendre les bases conceptuelles de l'injustice épistémique et de m'interroger sur sa définition même. J'ai examiné minutieusement le concept et ses principales manifestations.

Ensuite, j'ai élargi ma compréhension en explorant des travaux antérieurs (Mills, 1997; Sullivan et Tuana, 2007; Tuana, 2004) et postérieurs (Bailey, 2020; Dotson, 2011; Dular, 2021; Medina, 2013; Pohlhaus, 2012) à ceux de Fricker. Ces recherches ont enrichi ma compréhension des mécanismes de l'injustice épistémique. Par exemple, Elizabeth Anderson (2012) a mis en lumière la présence structurelle de cette injustice au sein des institutions, soulevant des questions sur les mécanismes qui la sous-tendent. Cela m'a permis de m'interroger sur les fondements mêmes de nos systèmes de connaissance.

Dans les sections suivantes, je revisiterai les souvenirs de ce cours en commençant par une analyse approfondie des travaux de Fricker, avant d'examiner d'autres recherches qui ont enrichi ma compréhension du domaine. Je mettrai en évidence les mécanismes structurels de l'injustice épistémique, illustrant comment ils perpétuent les inégalités de pouvoir et de connaissance. Armée de cette compréhension, je proposerai des critiques conceptuelles et pratiques, suggérant que ces conceptions, lorsqu'elles sont détachées des expériences quotidiennes, peuvent obscurcir la compréhension de la réalité sociale complexe.

1.1.1 L'ouvrage de Fricker : qu'est-ce que l'injustice épistémique ?

Dès les premières lignes de son introduction, Fricker (2009, p. 1) soutient que nos activités épistémiques au quotidien peuvent être marquées par une forme d'injustice liée à la connaissance. Elle définit cette injustice comme un préjugé identitaire envers une personne en tant que source de savoir. Ces préjugés sont souvent dirigés contre ceux et celles qui ont moins de pouvoir social, tels que, selon Fricker (2009, p. 32, ma traduction) : « les femmes, les personnes noires et celles de la classe ouvrière ».

Fricker identifie deux formes principales d'injustice épistémique : l'injustice testimoniale et l'injustice herméneutique. Je vais détailler chacune d'elles en utilisant les exemples fournis par Fricker.

1.1.1.1 L'injustice testimoniale

L'injustice testimoniale survient lorsque des préjugés diminuent la crédibilité des paroles d'un locuteur ou d'une locutrice. Fricker prend l'exemple du roman *Ne tirez pas sur l'oiseau moqueur* d'Harper Lee (1960), où les jurés et les jurées ne croient pas le témoignage de Tom Robinson, un homme noir, en raison de préjugés raciaux. Elle décrit à partir du point de vue des témoins la situation : « c'est évident pour le lecteur

et la lectrice, et toute personne impartiale dans la salle d'audience, que Tom Robinson est entièrement innocent » (Fricker, 2009, p. 23, ma traduction). Un autre exemple se trouve dans le roman *Le talentueux Mr Ripley*, d'Anthony Minghella (2000), où le personnage féminin Marge Sherwood soupçonne que Tom Ripley a assassiné Dickie, alors que ses inquiétudes sont rejetées par Herbert Greenleaf avec la remarque suivante : « Marge, il y a l'intuition féminine, et puis il y a les faits » (Minghella, 2000, p. 130, ma traduction), remarque qui opère un préjugé implicite voulant que les personnes de genre féminin ne soient pas rationnelles. Ces exemples illustrent comment les voix de certaines personnes peuvent être rendues inaudibles et illégitimes, car elles ne sont pas reconnues comme étant des « sources de connaissance » (Langton, 2010, p. 460).

Miranda Fricker explore les différentes nuances de l'injustice testimoniale, en identifiant qu'elle peut être « accidentelle » ou « systématique ». L'injustice testimoniale « accidentelle » se produit dans des contextes spécifiques et ponctuels où un locuteur ou une locutrice est victime de préjugés à cause d'un aspect de son identité sociale. Prenant l'exemple d'une conférence majoritairement composée d'historiens et d'historiennes, Fricker (2009) explique que les philosophes des sciences peuvent être perçus comme « hors du monde de la réalité scientifique » (p. 28, ma traduction), ce qui conduit au rejet de leurs propos. Dans ce cas, les philosophes subissent une injustice testimoniale accidentelle, car en dehors de cette situation, ils et elles sont généralement considérés comme des locuteurs et des locutrices crédibles.

L'injustice testimoniale « systématique » est plus pernicieuse, car l'identité de l'orateur ou de l'oratrice est un facteur de préjugé dans divers aspects de sa vie. Fricker (2009, p. 28) prend l'exemple d'une femme de couleur, qui peut constamment faire face à un manque de crédibilité en raison des préjugés sexistes et racistes largement répandus dans la société. L'injustice testimoniale qu'elle subit est donc systématique, et non limitée à des contextes spécifiques.

Fricker utilise ces distinctions pour montrer comment les préjugés peuvent rendre certaines voix inaudibles et illégitimes, perpétuant ainsi les inégalités de pouvoir et de connaissance.

1.1.1.2 L'injustice herméneutique

Fricker (2009) expose de manière formelle l'injustice herméneutique dans le dernier chapitre de son livre, en la définissant comme une forme d'injustice où une personne est désavantagée de manière injuste en ce qui concerne l'accès aux « ressources interprétatives » nécessaires pour donner un sens à ses expériences sociales. Rae Langton (2010) explique que la personne « ne parvient pas à trouver les mots, voire même les

pensées, pour exprimer ce qu'elle cherche à tâtons, en raison d'une lacune dans les ressources conceptuelles biaisées disponibles » (p. 459, ma traduction).

Fricker illustre l'injustice herméneutique en abordant le seul cas basé sur des faits réels de tout son ouvrage : celui de Carmita Wood. Fricker (2009, p. 153) décrit comment Carmita Wood, après avoir été victime de harcèlement sexuel à l'Université Cornell, a dû quitter son poste. Lorsqu'elle a demandé des allocations de chômage, elle n'a pas pu expliquer les raisons de son départ, se contentant d'invoquer des motifs « personnels ». Ce cas illustre une variante de l'injustice herméneutique appelée « marginalisation herméneutique, » où une personne voit sa compréhension des réalités sociales entravée par une marginalisation systématique. Medina (2017, p. 41) déclare que ces injustices peuvent être si préjudiciables qu'elles peuvent conduire à une « mort herméneutique, » soit une incapacité totale pour ceux et celles qui en souffrent de donner un sens aux situations qu'ils et elles vivent, et de continuer de participer aux échanges communicationnels.

Tout comme pour l'injustice testimoniale, Fricker distingue l'injustice herméneutique « accidentelle » de l'injustice herméneutique « systématique ». L'injustice herméneutique « accidentelle » se manifeste lorsque, malgré son identité sociale, une personne subit un préjugé. Fricker l'illustre par le roman *Enduring Love* de Ian McEwan (1999). Joe, le protagoniste, est harcelé par un homme obsédé, Jed. Lorsque Joe tente de partager son expérience avec sa partenaire, celle-ci en rit et ne prend pas la situation au sérieux. La police, de son côté, ne considère pas Jed comme une menace. Selon Fricker (2009, p. 158, ma traduction) : « l'injustice ne découle pas d'un préjugé identitaire structurel – au contraire, il [Joe] subit l'injustice non pas à cause de, mais plutôt malgré, le type social qu'il est ».

L'injustice herméneutique « systématique » survient lorsque la personne est marginalisée dans différents aspects de sa vie. Par exemple, dans les mémoires de Susan Brownmiller (2000), une femme souffre d'une dépression post-partum non diagnostiquée. Ni elle ni son entourage ne parviennent à saisir la nature de son état, ce qui engendre en elle un sentiment de culpabilité. Son époux l'accable de reproches pour ce qu'il perçoit comme un comportement inapproprié. Cette situation illustre une injustice herméneutique systématique, car l'identité de genre de Susan empêche que ses symptômes de dépression post-partum soient validés.

Par ces exemples, Fricker expose comment l'injustice herméneutique peut être accidentelle ou systématique, selon les circonstances et les ressources interprétatives dont dispose la personne concernée.

1.1.1.3 Injustices testimoniales et herméneutiques : tableau de synthèse

En couvrant les injustices testimoniales et herméneutiques, j'ai exposé les formes fondamentales de l'injustice épistémique selon Fricker. En vue d'une synthèse, j'ai rassemblé dans le tableau ci-dessous les définitions et les illustrations de l'injustice testimoniale et herméneutique.

Tableau 1.1 Synthèse des injustices testimoniales et herméneutiques

| Formes principales | | |
|---|---|---|
| Formes | Définitions | Illustrations |
| Injustice testimoniale | Une forme d'injustice où un locuteur ou une locutrice est considéré comme manquant de crédibilité par un auditeur ou une auditrice en raison de préjugés identitaires. | L'exemple de <i>Ne tirez pas sur l'oiseau moqueur</i> , où les jurés et les jurées ne croient pas au témoignage qui prouve pourtant l'innocence de Tom Robinson. |
| | | La situation décrite dans <i>Le Talentueux Monsieur Ripley</i> où le père de Dickie ne croit pas à l'explication plausible de la disparation de son fils que donne Marge Sherwood : « Marge, il y a l'intuition féminine, et puis il y a les faits ». |
| Injustice herméneutique | Une forme d'injustice où une personne est désavantagée de manière injuste en ce qui concerne l'accès aux « ressources interprétatives » nécessaires pour donner un sens à ses expériences sociales. | Le cas de harcèlement sexuel de Carmita Wood, où l'absence de concept rend difficiles l'articulation et la communication claire de son expérience. |
| Variantes de l'injustice épistémique | | |
| Injustice épistémique « accidentelle » | Une forme d'injustice épistémique localisée et ponctuelle. | Testimoniale: L'exemple du mépris à l'égard de philosophes des sciences lors d'une conférence majoritairement d'historiens et historiennes. |
| | | Herméneutique : L'exemple tiré de <i>Enduring love</i> , où Joe ne comprend pas pourquoi il n'est pas pris au sérieux en ce qui concerne la menace que représente Jed. |
| Injustice épistémique « systématique » | Une forme d'injustice épistémique présente dans plusieurs dimensions de la vie. | Testimoniale: Le cas de la conférence, si la philosophe des sciences est une femme de couleur. |
| | | Herméneutique: L'exemple de la dépression post-partum dans les mémoires de Susan Brownmiller. |
| Marginalisation herméneutique | Une injustice herméneutique obscurcie par de la marginalisation, autant pour soi-même que pour les autres. | Le cas de Carmita Wood du fait de ne pouvoir comprendre son expérience en raison de sa marginalisation. |

1.1.2 Philosopher autour du concept : quels sont les mécanismes de l'injustice épistémique ?

Au fil des séances du séminaire que je suivais, je me suis interrogée sur les mécanismes de l'injustice épistémique. Des philosophes en ont conceptualisé plusieurs, tels que l'oppression, l'ignorance, la silenciation et la discrimination de genre..

1.1.2.1 Mécanismes d'oppression : domination et exploitation

Les mécanismes d'oppression épistémique contribuent à la perpétuation des systèmes de domination et d'exploitation dans la production de nos connaissances. Marylin Frye (1983) souligne que l'oppression crée des situations où les personnes qui en sont victimes sont constamment critiquées, peu importe leurs actions. Patricia Collins (2000) est l'une des premières à aborder l'oppression sous un angle épistémique, en constatant la « suppression de la pensée féministe noire » et de « son impact limité dans les milieux universitaires aux États-Unis » (p. 4-8, ma traduction).

Kristie Dotson (2014) conceptualise l'oppression épistémique comme « une exclusion persistante de la contribution de certains groupes à la production des connaissances » (p. 115, ma traduction). Elle distingue l'injustice testimoniale de premier ordre et l'injustice herméneutique de second ordre. S'appuyant sur les observations de Collins (2000), Dotson identifie ensuite un troisième ordre, caractérisé par une dévalorisation du statut épistémique des groupes marginalisés au sein d'un système ne pouvant être démantelé de l'intérieur.

Les groupes marginalisés peuvent également être soumis à une pression entraînant une exploitation épistémique. Selon Nora Berenstain (2016), l'exploitation épistémique se produit lorsque les personnes privilégiées forcent les personnes marginalisées à les éduquer sur leurs propres oppressions. Pour illustrer ce problème, Berenstain (2016) pose la question rhétorique suivante : « le simple fait de lutter contre [l'oppression] suffit – maintenant, vous voulez que nous le démantelions pour vous ? » (p. 569, ma traduction) Cette exploitation se caractérise par le maintien des structures d'oppression, qui mettent au premier plan les besoins et désirs des groupes dominants, tout en exploitant le travail émotionnel et cognitif des groupes marginalisés. Ces derniers sont alors contraints d'accomplir ce travail de manière non rémunérée et non reconnue, en fournissant des preuves de leurs oppressions et des ressources pour les affronter.

Ainsi, ces mécanismes d'oppression alimentent les mécanismes d'ignorance : les contributions des personnes marginalisées sont rendues invisibles et la valeur de leurs connaissances n'est pas reconnue.

1.1.2.2 Mécanismes d'ignorance : pratiques intentionnelles ?

Les mécanismes d'ignorance assurent la pérennité du système de distribution des privilèges et des pouvoirs, alimentant ainsi l'injustice épistémique. Nancy Tuana (2004) a été une pionnière de l'approche de l'ignorance sous un angle épistémique, en examinant par exemple la compréhension scientifique de l'orgasme féminin. L'ignorance quant à ce dernier révèle combien la science réprime des connaissances cruciales sur le plaisir féminin.

Sullivan et Tuana (2007) ont élaboré un ouvrage collectif sur ce sujet, affirmant que les formes d'ignorance raciales sont maintenues par le racisme et les privilèges des personnes blanches. Contrairement à la perception de l'ignorance comme un simple manque de connaissance, elle est ici vue comme le résultat de pratiques de domination intentionnelles.

Pour mieux décrire cette dimension intentionnelle, Medina (2013) s'appuie sur la notion d'ignorance active de Charles Mills (1997) pour développer celle d'« ignorance volontaire ». Semblable à l'injustice testimoniale, cette ignorance volontaire implique que les personnes privilégiées choisissent délibérément d'ignorer les témoignages des personnes opprimées. Mills (1997) illustre cela en affirmant que les personnes blanches ignorent intentionnellement l'histoire des afro-américains, afin de se dédouaner de toute responsabilité.

De manière analogue, Gaile Pohlhaus (2012) introduit le concept d'« ignorance herméneutique volontaire », qui correspond au refus des détenteurs et détentrices du savoir dominant de reconnaître les ressources épistémiques développées à partir d'expériences de marginalité, entraînant ainsi des formes de réduction au silence.

1.1.2.3 Mécanismes de silenciation : réduction au silence

Les mécanismes de silence renforcent la légitimité de certains groupes sur d'autres lors des interactions. L'idée de réduction au silence, introduite par Langton (1993), renvoie à la situation où une personne s'exprime, mais ses paroles ne sont pas reconnues, ce qui l'empêche de réaliser l'acte de parole souhaité. Par exemple, une personne peut dire « non » pour exprimer un refus de consentir, mais cela peut être interprété à tort par d'autres comme une invitation à insister davantage.

Sous l'angle de l'injustice épistémique, Kristie Dotson (2011) explique que cette réduction au silence résulte de deux formes d'ignorance : d'une part, les groupes dominants bénéficient de privilèges qu'ils ignorent, et d'autre part, les groupes non dominants, en raison de leur manque de privilèges, sont marginalisés et réduits

au silence. Par exemple, les femmes noires font face à un manque de réciprocité dans la communication, n'étant pas reconnues pour leurs connaissances (Dotson, 2011, p. 242).

Dotson (2011) identifie deux formes de silence épistémique : la silenciation testimoniale (*testimonial quieting* en anglais) et l'étouffement testimonial (*testimonial smothering* en anglais). La silenciation testimoniale se produit lorsqu'il y a absence de réciprocité dans les échanges en raison de croyances erronées sur une personne, comme l'idée que les femmes noires sont incapables de produire des connaissances, ce qui mène à un désintérêt à les écouter. L'étouffement testimonial, quant à lui, survient lorsqu'un locuteur ou une locutrice modifie ou raccourcit son témoignage pour qu'il corresponde aux attentes de son auditoire.

Dotson (2011) note néanmoins l'absence d'exemples concrets illustrant ces mécanismes, soulignant qu'« il est souvent difficile de repérer les pratiques de silence épistémique, car elles sont par nature difficiles à localiser et à rendre évidentes » (p. 251, ma traduction).

1.1.2.4 Discriminations de genre : *mansplaining* et *gaslighting*

Les mécanismes tels que le *mansplaining* et le *gaslighting*, empruntés aux réflexions féministes, illustrent les discriminations systémiques liées au genre. Ils révèlent comment, dans une culture patriarcale, les femmes sont souvent dévalorisées, et leurs connaissances discréditées.

Le *mansplaining*, ou « mecplication » en français, se réfère à l'attitude condescendante d'une personne, souvent un homme, qui explique un sujet qu'elle ne maîtrise pas entièrement à une autre personne, en supposant à tort en savoir plus. Rebecca Solnit (2014) a décrit ce phénomène après qu'un homme lui ait recommandé un livre dont il n'avait lu que la critique, ignorant qu'elle en était l'auteure. Solnit a ressenti cette expérience comme « une tentative de la réduire à un simple réceptacle vide pour les connaissances des hommes » (p. 8, ma traduction).

En termes d'injustice épistémique, Nicole Dular (2021) explique que le *mansplaining* empêche souvent les femmes de faire valoir leurs connaissances, au profit de locuteurs peu fiables qui prennent la parole à leur place. Dular évoque ces situations où l'on entend : « Ce qu'elle essayait de dire était... », soulignant que les femmes sont souvent cantonnées au rôle de réceptrices de connaissances, plutôt que d'en être les émettrices, ce qui met en évidence les inégalités de la répartition du pouvoir épistémique dans les interactions.

Le *gaslighting*, selon Kate Abramson (2014), est une forme insidieuse de manipulation psychologique qui pousse la victime à douter de sa propre perception de la réalité. Ce concept, issu du film *Gaslight*, montre

comment un mari manipule subtilement son environnement pour faire douter sa femme Paula de sa santé mentale, engendrant une confusion et une dépendance émotionnelle envers lui.

Rachel McKinnon (2017) explore le *gaslighting* sous une forme épistémique, en examinant comment certaines personnes maintiennent leur statut d’alliés et d’alliées tout en perpétuant des comportements nuisibles à l’égard de groupes marginalisés, comme les personnes transgenres. Par exemple, cela se manifeste lorsque quelqu’un dit : « Dave ne peut pas avoir agi ainsi, c’est un allié ! » (p. 2, ma traduction) Bailey (2020) explique que cela se produit lorsque les auditeurs et les auditrices réagissent aux récits des victimes par des remarques telles que : « Je connais Jason, il ne ferait jamais quelque chose comme ça » ou « Es-tu sûr ? Je pense que tu pourrais réagir de manière excessive » (p. 671, ma traduction).

Pohlhaus (2020) souligne que le *gaslighting* n’est pas seulement une rupture psychologique, mais aussi épistémique : « [Il s’agit de] mettre hors circulation une manière particulière de comprendre le monde » (p. 677, ma traduction). Ainsi, les personnes soumises au *gaslighting* commencent à douter de leurs propres connaissances et expériences, souvent au point de se sentir coupables de ne plus comprendre le monde.

1.1.2.5 Mécanismes de l’injustice épistémique : tableau de synthèse

En exposant les mécanismes d’oppression, d’ignorance, de silence et de discrimination de genre, j’ai mis en lumière différentes formes que peut prendre l’injustice épistémique. Les philosophes qui formalisent ces mécanismes mobilisent des exemples tirés de cas historiques ou romanesques, et des expériences de pensée, à l’exception des discriminations de genre, dont les exemples sont empruntés aux études féministes. Ces divers mécanismes sont synthétisés dans le tableau ci-dessous, accompagnés de leurs références principales, définitions et illustrations.

Tableau 1.2 Synthèse des mécanismes de l'injustice épistémique

| Taxonomie des formes d'injustice épistémique | | | |
|---|---------------------------------|---|---|
| Mécanismes | Référence principale | Définitions | Illustrations |
| Mécanismes d'oppression | | | |
| Oppression épistémique | Dotson (2014) | Une exclusion persistante de la contribution de certains groupes à la production des connaissances. | Supprimer la pensée féministe noire des milieux académiques |
| Exploitation épistémique | Berenstain (2016) | Une obligation des personnes marginalisées d'éduquer les personnes privilégiées en ce qui concerne la nature de l'oppression que les personnes marginalisées subissent. | Pas d'illustration |
| Mécanisme d'ignorance | | | |
| Ignorance testimoniale volontaire | Medina (2013), Mills (1997) | Une ignorance délibérée, de la part de personnes privilégiées, des témoignages des personnes opprimées. | Ignorer volontairement l'histoire d'oppression que les personnes noires vivent aux États-Unis. |
| Ignorance herméneutique volontaire | Pohlhaus (2012) | Le fait que les détenteurs et les détentrices du savoir dominant refusent de reconnaître les ressources épistémiques développées à partir d'expériences de marginalité. | Pas d'illustration. |
| Mécanisme de silenciation | | | |
| Silenciation testimoniale | Dotson (2011) | Un manque de réciprocité dans les échanges en raison de représentations erronées sur une personne. | Manquer d'intérêt pour les propos d'une femme afro-américaine. |
| Étouffement testimonial | Dotson (2011) | Le fait que le locuteur ou la locutrice tronque ou abrège son témoignage pour s'assurer qu'il soit conforme à la compétence testimoniale de son auditoire. | Pas d'illustration. |
| Discrimination de genre | | | |
| <i>Mansplaining</i> | Dular (2021) | Une impossibilité pour une femme de communiquer ses connaissances en raison d'un locuteur, moins expert sur la question, qui prétend les expliquer à sa place. | Se faire recommander par un homme un livre dont il a lu la critique au <i>New York Times</i> , mais que la femme a écrit. |
| <i>Gaslighting</i> | Bailey (2020), Pohlhaus, (2020) | Une manipulation psychologique qui, sur une longue période, mène la victime à remettre en doute la validité de ses connaissances. | Par exemple, douter que Jason puisse faire une telle chose, alors que Jason nous manipule et nous fait sentir coupable. |

Maintenant que les différentes définitions et mécanismes de l'injustice épistémique ont été déclinés, j'aborderai dans la section qui suit certaines limites, conceptuelles et pratiques, des formalisations élaborées par les philosophes. Ces limites sont principalement dues à un manque d'illustrations basées sur des cas empiriques, ce qui simplifie la représentation de la réalité sociale. Ainsi, je considère que ces concepts obscurcissent la compréhension des injustices épistémiques vécues, plutôt que de la faciliter. Cela soulève donc une question théorique : "can the real world please stand up ?"

1.1.3 Quelques limites des concepts : "Can the real world please stand up ?"

L'analyse des conceptualisations de l'injustice épistémique met en lumière leurs limitations, notamment lorsqu'il s'agit de traduire des idées théoriques en expériences vécues. William James (1909) décrit les concepts comme une « autopsie » de l'expérience, capturant ce qui est déjà passé et offrant une vue rétrospective. Cette perspective pragmatiste nous incite à percevoir les concepts non pas comme des entités figées, mais comme des outils dynamiques nécessitant une réévaluation constante à la lumière de nouvelles expériences et de nouveaux contextes.

À chaque nouvelle découverte théorique, je suis renvoyée à mes propres expériences d'injustice épistémique. Je me surprends à me demander, à l'instar de Maren Wehrler (2023), qui paraphrase une chanson de la culture populaire : "can the real world please stand up ?" Les philosophes ont mis en évidence les relations de pouvoir inhérentes aux activités épistémiques, qui occasionnent des obstacles à l'écoute de certains témoignages ou l'incapacité de certains locuteurs et locutrices à s'exprimer face à des groupes dominants. Ces travaux théoriques ont enrichi ma compréhension des injustices épistémiques, notamment celles vécues par mes ancêtres basques.

Cependant, je me questionne sur la capacité de ces concepts à véritablement capturer l'expérience vécue : comment appréhender l'expérience de marginalisation due à une injustice herméneutique persistante? Comment distinguer, dans un contexte donné, entre une injustice épistémique « accidentelle » et une injustice « systématique » ? À quelles situations concrètes les notions de silenciation testimoniale et d'étouffement testimonial font-elles référence ? Ces concepts, bien qu'ils soient intéressants et puissent sans doute éclairer une partie des choses, semblent parfois déconnectés de la réalité, rendant difficile une compréhension profonde des situations décrites.

L'injustice épistémique se manifeste pourtant dans des contextes quotidiens, lorsque les préjugés conduisent à des malentendus fatals, soulignant la nécessité d'une reconnaissance et d'une compréhension plus précises des expériences et expertises des individus. À mon avis, ces formalisations présentent donc des limites

conceptuelles et pratiques, car elles ne parviennent pas toujours à saisir la complexité des états empiriques de l'injustice épistémique et de ses multiples impacts dans la vie des personnes.

1.1.3.1 Limite conceptuelle : vision partielle de la réalité

Une première limite dégagée par l'analyse des concepts d'injustice épistémique réside dans leur portée restreinte, qui ne fournit qu'une vision partielle de la réalité. Bien que les discussions animées en classe attestent l'utilité des exemples littéraires pour faciliter la compréhension des concepts, ils tendent à masquer la complexité empirique de l'injustice épistémique.

Les exemples littéraires utilisés par Fricker, en offrant une perspective omnisciente, éclairent les intentions et motivations des personnages, comme les erreurs de jugement des jurés et des jurées dans le procès de Robinson. Cependant, ces exemples proposent une interprétation simplifiée de la réalité, en définissant les personnages à travers des rôles d'agresseur, d'agresseuse et de victime. Pour une compréhension plus approfondie, il est essentiel de considérer les relations et le contexte dans leur intégralité. Pohlhaus (2012) critique l'interprétation de Fricker du procès de Tom Robinson, en précisant qu'il s'agit d'une forme d'ignorance herméneutique *volontaire*. Les jurés et les jurées écoutent son témoignage, mais ne reconnaissent pas son innocence, et ce, de façon *délibérée*. Pour comprendre pleinement pourquoi le témoignage de Robinson a été rejeté, il faut aller au-delà de l'analyse littéraire et explorer les dynamiques relationnelles spécifiques.

De surcroît, il est ardu de différencier les degrés d'injustice, qu'elle soit accidentelle ou systématique. Comment déterminer si une personne est inégalement traitée dans divers aspects de sa vie ? Cela soulève une question théorique fondamentale : qu'est-ce qui, concrètement, engendre l'incidentalité ou la systématicité de l'injustice épistémique ? Il est difficile d'évaluer le degré d'injustice en se basant uniquement sur les perceptions des personnes affectées, sans s'attarder sur la façon dont elles interprètent leurs propres expériences. En ce sens, j'ai connu des difficultés à appliquer concrètement le concept d'injustice épistémique et ses degrés à des cas réels, en raison du manque d'informations pertinentes sur les contextes précis et les relations interpersonnelles où ces concepts pourraient s'appliquer. Cela souligne la nécessité d'une approche plus ancrée dans la réalité empirique pour mieux saisir les mécanismes d'injustice épistémique.

1.1.3.2 Limite conceptuelle : où se trouve la dimension de l'intersectionnalité ?

Une deuxième limite, observée par Collins (2017) et renforcée par des critiques ultérieures, met en lumière l'importance de l'intersectionnalité dans l'étude des expériences d'oppression. En se concentrant

principalement sur le genre dans le cas de Carmita Wood, Fricker néglige des dimensions identitaires comme celle de la race et de la classe. Cela conduit à un certain « aplatissement interprétatif », selon Berenstain (2020) : la réduction de l'analyse à un seul axe d'oppression occulte la richesse des récits de celles et ceux qui subissent des oppressions multiples.

Les critiques de Fricker soulignent que l'absence d'une perspective intersectionnelle intégrée dans des exemples concrets empêche une compréhension nuancée des injustices épistémiques. En effet, ces injustices ne se manifestent pas uniquement à travers le prisme du genre, mais aussi dans des systèmes de pouvoir imbriqués incluant la race, la classe, et d'autres identités. Les successeurs et successeuses de Fricker ont tenté de remédier à cette lacune en intégrant l'intersectionnalité dans leurs discussions. Cependant, leur approche reste souvent théorique, manquant de récits de vécu, ce qui limite leur capacité à capturer la complexité des dynamiques réelles.

Cependant, en approfondissant l'analyse intersectionnelle et en se fondant sur des expériences vécues, on pourrait mieux comprendre comment l'injustice épistémique est un phénomène de communication qui présente des effets entremêlés sur le plan identitaire, et qui reflète des systèmes inéquitables dans la répartition et la distribution des pouvoirs épistémiques. De plus, ce sont dans ses environnements que les personnes interagissent pour s'organiser ensemble. Pour le démontrer, cela nécessite une approche interactionnelle qui va au-delà des simplifications théoriques pour embrasser la diversité des expériences humaines dans toute leur richesse et leur complexité. Une telle perspective pourrait potentiellement bénéficier d'une recherche ethnographique qui intègre la diversité des points de vue sur la complexité du monde organisationnel. Par exemple, l'idée de « ventriloquie » dans les interactions opère cette diversité; soudain, tout communique, qu'il s'agisse de textes, de normes ou de récits quotidiens. Je m'efforcerai de mener une telle recherche ethnographique et ventriloque afin d'offrir une compréhension plus intuitive et sensible des injustices épistémiques.

Cela souligne la nécessité d'une approche plus enracinée dans la réalité empirique pour mieux saisir la dynamique interactionnelle de l'injustice épistémique et des multiples effets qu'elle produit dans la vie quotidienne des personnes.

1.1.3.3 Limite conceptuelle : compréhension de l'injustice épistémique vécue

Après mon séminaire, mes recherches empiriques m'ont révélé que les individus sont souvent capables de percevoir l'injustice épistémique qu'ils et elles subissent, même sans en connaître les termes conceptuels. Fricker (2009) soutient que Carmita Wood n'a pas pu saisir certains aspects de son expérience en raison du

manque de ressources interprétatives sur le harcèlement sexuel. Elle avance que cette lacune a rendu son expérience sociale à peine intelligible pour elle-même (Fricker, 2009, p. 162, ma traduction). Cependant, Carrie Baker (2007) montre que Wood a cherché de l'aide auprès de l'Université de Cornell, où Lin Farley avait créé une section féministe. Le fait que Wood ait partagé son expérience avec d'autres, qui l'ont reconnue comme similaire à la leur, suggère qu'elle possédait une compréhension intuitive des aspects saillants de son vécu, même sans le concept formel de harcèlement sexuel.

Usha Nathan (2023) affirme que l'affect peut permettre aux individus de discerner la signification de leur expérience vécue. Les actions de Wood témoignent donc de sa capacité à comprendre ce qu'elle vivait sans avoir besoin de concepts précis pour l'expliquer. Mason (2011) critique Fricker en soulignant que les groupes marginalisés peuvent être réduits au silence par les discours dominants sans pour autant perdre la capacité de comprendre ou d'exprimer leurs propres expériences sociales. Par exemple, Medina (2013) souligne que les personnes non hétérosexuelles avaient déjà des moyens d'exprimer leur oppression au sein de leurs communautés bien avant la popularisation des termes « homophobie » ou « hétérosexisme ».

Ainsi, les personnes qui subissent l'injustice épistémique peuvent ressentir et exprimer leurs expériences, même en présence d'une injustice herméneutique, car elles sont capables de discerner les aspects cruciaux de leur situation. Cela met en évidence une autre limite des concepts actuels : un décalage entre les concepts et les expériences réelles auxquelles ils se réfèrent. En effet, les concepts peuvent compliquer la compréhension de l'injustice épistémique en ne tenant pas suffisamment compte des contextes concrets où elle se manifeste. Par exemple, l'identité des personnes joue un rôle de premier ordre dans leur expérience de l'oppression, influençant la manière dont elles perçoivent et articulent leurs vécus. En négligeant les détails contextuels, notre compréhension des phénomènes d'injustice épistémique reste superficielle, empêchant une pleine appréciation des dynamiques vécues par les individus.

1.1.3.4 Limite pratique : paradoxe entre concept et expériences

L'injustice épistémique, telle que définie par des philosophes comme Miranda Fricker, est un concept complexe qui peut être difficile à saisir pour le grand public, en partie à cause de son jargon académique. Le terme « épistémique » peut sembler abstrait et peu intuitif, ce qui le rend moins accessible. Pour mieux appréhender ce concept, on peut l'illustrer à travers des situations vécues, comme lorsque les personnes noires interpellées par la police sont ignorées dans leur propos malgré leur tentative de se faire entendre, ou quand les femmes voient leurs compétences sous-estimées par les hommes. Ces exemples montrent comment des préjugés peuvent réduire la crédibilité accordée aux paroles ou aux connaissances de certains groupes. Cela souligne parallèlement la difficulté de reconnaître et de valider les expériences de ces

personnes, alors que leurs témoignages pourraient rendre plus évidents les multiples impacts de l'injustice épistémique dans leurs vies quotidiennes.

L'injustice épistémique est un sujet de préoccupation majeur, surtout lorsqu'on l'examine à travers le prisme des *matters of concern* introduits par Vásquez et ses collègues (2018). Ces auteurs et autrices avancent que, à mesure que ces enjeux attirent l'attention, ils peuvent acquérir une autonomie relative, ce qui signifie qu'ils acquièrent un certain degré d'indépendance dans la façon d'influencer des situations. Au fil du temps, ces préoccupations peuvent même évoluer en « questions d'autorité » lorsqu'ils commencent à jouer un rôle dans la détermination ou la création de scénarios ou de résultats particuliers. Cette transformation met en lumière le pouvoir performatif de ces préoccupations : elles peuvent influencer, voire dicter, l'orientation des discussions et des actions dans un contexte donné. Dans ce cadre, l'injustice épistémique est intrinsèquement liée aux débats publics et aux conflits et tensions dans les organisations, en raison du fait de limiter la reconnaissance des voix marginalisées dans les dynamiques d'interaction et de production des savoirs.

Cependant, la complexité de son langage théorique fait que le concept est rarement abordé dans les médias ou les discussions courantes, ce qui limite sa compréhension et son application pratique. Paradoxalement, le fait même que le concept soit difficile à comprendre peut même perpétuer le préjudice qu'il cherche à dénoncer. En effet, lorsque les personnes ne comprennent pas ce que signifie l'injustice épistémique, elles risquent de se sentir exclues des débats et des activités de connaissance, ce qui reproduit une forme d'injustice épistémique en soi.

Ainsi, la complexité du terme et du concept peut rendre sa compréhension difficile pour le grand public. Cette complexité théorique peut même exacerber l'injustice qu'elle cherche à combattre en éloignant les individus de leur capacité à reconnaître leurs propres expériences d'injustice. D'un point de vue pragmatiste, l'injustice épistémique pourrait être cantonnée à une élite académique qui, elle seule, possède les outils intellectuels nécessaires pour en saisir les nuances. Cette limite soulève ainsi la question de l'utilité du concept s'il ne parvient pas à être largement adopté pour représenter les réalités vécues.

J'ai découvert plus tard que des chercheurs et des chercheuses avaient déjà exploré l'injustice épistémique à partir de leurs réalités vécues : on peut penser à Spivak (1988), Crenshaw (1991), et Collins (1990). Cependant, ces travaux, bien qu'importants, n'ont pas été intégrés par Fricker et d'autres philosophes dans leurs conceptualisations. Sara McKinnon (2016) critique cette omission : Fricker a élaboré un concept sans reconnaître les contributions antérieures, notamment celles issues de la pensée féministe noire. Comme

l'affirment Carlos Garzón Rodríguez et Diana Acosta (2022), Fricker a formulé un nouveau concept pour décrire une vieille injustice, qui a déjà été esquissée par d'autres chercheurs et chercheuses auparavant invisibilisés dans le champ de la connaissance scientifique.

Ce décalage entre théorie et pratique révèle une lacune dans l'intégration des savoirs existants et fait émerger des interrogations : les philosophes passent-ils et elles à côté de l'injustice qu'on cherche à conceptualiser ? Quelle est la pertinence de ces concepts, s'ils restent inaccessibles à la majorité et ne reflètent pas pleinement les expériences qu'ils sont censés représenter ? Une meilleure intégration des savoirs empiriques et des perspectives diverses pourrait enrichir notre compréhension des injustices épistémiques et contribuer à une application plus concrète et inclusive de ces concepts.

1.1.3.5 De la philosophie aux sciences humaines et sociales

Ces réflexions critiques m'ont incitée à une introspection approfondie. En explorant l'article « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du 'point de vue' » d'Artemisa Flores Espínola (2012), j'ai ressenti que certaines œuvres philosophiques négligeaient une dimension essentielle de l'expérience humaine. En cherchant à comprendre l'injustice épistémique, les mots de Foucault (1984) m'ont interpellé : « il y a des moments dans la vie où la question de savoir si on peut penser autrement qu'on ne pense et percevoir autrement qu'on ne voit est indispensable pour continuer à regarder ou à réfléchir » (p. 15-16). Cette citation m'a poussée à reconsidérer mes perceptions et à explorer de nouvelles perspectives, tout en reconnaissant que le cadre philosophique peut parfois restreindre notre compréhension de l'injustice épistémique.

Ces réflexions soulignent l'importance de promouvoir un dialogue ouvert sur la théorie de l'injustice épistémique, en examinant comment les chercheurs et chercheuses l'intègrent dans les sciences humaines et sociales. Dans la section suivante, je vais explorer divers domaines pour comprendre l'étendue des injustices épistémiques. Je me pencherai sur l'application du concept dans des contextes empiriques, en illustrant son impact réel et concret. Cette exploration tentera d'offrir une compréhension plus profonde de la réalité de l'injustice épistémique.

1.2 Explorer l'injustice épistémique en sciences humaines et sociales

L'exploration de la littérature en dehors de la philosophie m'a permis de mieux comprendre l'importance de l'héritage laissé par des philosophes comme Fricker (2009), Dotson (2011, 2014), Pohlhaus (2012) et Medina (2013). Depuis ma première revue de littérature en 2021, j'ai constaté un intérêt croissant pour l'injustice épistémique, ce qui témoigne d'une fascination accrue pour l'éthique et l'épistémologie dans

diverses disciplines en sciences humaines et sociales. Des articles récents tels que “Epistemic Injustice in Finance” (de Bruin, 2021), “Epistemic Injustice in Climate Adaptation” (Byskov et Hyams, 2022) et “Epistemic Injustice in Academic Global Health” (Bhakuni et Abimbola, 2021) illustrent cette tendance.

Ces recherches vont au-delà de l’analyse philosophique abstraite en cherchant à comprendre concrètement comment l’injustice épistémique se manifeste. En appliquant ce concept à des cas empiriques, elles examinent son impact tangible dans le monde réel (Heggen et Berg, 2021; Patin et *al.*, 2021). Par exemple, certains chercheurs et chercheuses soulignent « ce que les chiffres ne révèlent pas » (Ma, 2022; Mildenberger, 2022) ou « ce que les expériences nous enseignent » (Hart et Shakespeare-Finch, 2022; Stippel et *al.*, 2023; Yates et *al.*, 2023). En mettant en lumière des expériences et faits réels souvent négligés, ces études éclairent des enjeux concrets liés à des inégalités de connaissance.

Dans les pages suivantes, j’explorerai l’usage du concept d’injustice épistémique dans les principaux domaines de recherche des sciences humaines et sociales. Ensuite, je me concentrerai sur son application spécifique dans le domaine de la communication, où se situe ma propre recherche. Cette revue interdisciplinaire mettra en évidence comment le concept d’injustice épistémique, appliqué à une recherche empirique, peut décrire la complexité des réalités sociales vécues.

1.2.1 L’injustice épistémique : principaux domaines de recherche

L’injustice épistémique est principalement étudiée dans les domaines suivants : (a) le postcolonialisme et les études de la race et du genre ; (b) les études sur la santé et le travail social ; (c) l’éducation ; (d) les pratiques religieuses ; et (e) les enjeux juridiques et carcéraux. Les chercheurs et chercheuses en font un usage critique pour mieux comprendre les réalités sociales qui impactent les groupes marginalisés, en exposant les inégalités dans la production et la distribution des connaissances. Cela les conduit à proposer des solutions pour une justice épistémique.

1.2.1.1 Postcolonialisme, études des races et du genre : critique des inégalités de connaissance

L’injustice épistémique a trouvé un terrain fertile dans les études postcoloniales, raciales et de genre. Avant même que Fricker (2009) ne formalise le terme, les chercheurs et chercheuses de ces disciplines exploraient déjà les inégalités de connaissance. Ces travaux ont mis en lumière comment l’Occident a historiquement marginalisé et invalidé les savoirs des peuples colonisés et des groupes minoritaires (Bhabha, 2004; Loomba, 2015; Said, 1979). Par exemple, bell hooks (1990) a critiqué le paradigme dominant occidental et masculin, qui marginalise et invalide les expériences des femmes et des personnes racisées. Rajeev Bhargava (2013) et Janet McConkey (2004) ont utilisé le concept d’injustice épistémique pour montrer comment ces groupes

sont souvent mal décrits par ceux et celles qui les étudient, en plus d'être privés de la possibilité d'exprimer leur point de vue.

Pour mieux comprendre les mécanismes sous-jacents, les chercheurs et chercheuses se réfèrent à des acteurs et des actrices du mouvement « décolonial », comme Grosfoguel (2007), Mignolo (2012) et Aníbal Quijano (2000). Pour ces derniers et dernières, les injustices épistémiques sont générées par un système capitaliste, moderne et impérial qui exclut les peuples colonisés des modes de pensée dominants. Ceci peut aboutir à ce que Boaventura de Sousa Santos (2016) appelle un « épistémicide », où des systèmes entiers de connaissance sont effacés. Pour contrer ce phénomène, des chercheurs et chercheuses prônent une transformation décoloniale visant à libérer les espaces de réflexion issus de l'Asie, de l'Afrique et de l'Amérique latine, tout en combattant les oppressions persistantes dans la production des connaissances (Lugones, 2010; Mignolo et Walsh, 2018; Mungwini, 2017). Ces perspectives permettent de repenser la justice épistémique en intégrant les voix et les savoirs des groupes historiquement marginalisés.

1.2.1.2 Santé et travail social : éclairage sur l'invalidation d'expériences

Dans le domaine de la santé et du travail social, l'injustice épistémique représente un enjeu de taille, en particulier pour les patients et patientes vulnérables souffrant de maladies mentales ou chroniques (Kidd et Carel, 2017). Ces personnes subissent souvent une forme d'injustice en raison de leurs conditions physiques ou psychiatriques, ainsi que de leurs précarités sociales, relatives à l'exclusion et à la pauvreté. Cela se traduit par un manque d'écoute, de sérieux ou de considération de la part des professionnels et des professionnelles de santé (Crichton et *al.*, 2017; Kurs et Grinshpoon, 2018; Okoroji et *al.*, 2023; Peña-Guzmán et Reynolds, 2019). Cette situation résulte souvent d'abus de pouvoir qui compromettent la relation thérapeutique entre le groupe de patients et le corps médical (Lee et *al.*, 2021).

Marjorie Johnstone (2021) a étudié cette dynamique inéquitable et a constaté son impact significatif sur la réintégration sociale des patients et des patientes, qui peinent à se réhabiliter socialement. Pour contrer ces injustices, des chercheurs et des chercheuses comme Anke Bueter (2019) prônent une justice épistémique : elle réclame une plus grande implication dans les décisions relatives à la classification psychiatrique, afin d'améliorer les diagnostics et les traitements attribués aux patients et aux patientes. Cette approche vise à mieux reconnaître leurs savoirs et leurs expériences dans la sphère médicale, dans le but de réduire les inégalités de connaissance et renforcer la légitimité de leur voix dans les processus de soin.

1.2.1.3 Éducation : inégalités d'accès aux connaissances

Dans le domaine de l'éducation, l'injustice épistémique se manifeste par un traitement inéquitable des apprenants et des apprenantes dans l'acquisition, l'échange et l'évaluation des connaissances (Kotzee, 2013). Bunmi Isaiah Omodan (2023) souligne que ces injustices peuvent conduire à des programmes biaisés, des pratiques pédagogiques discriminatoires ainsi qu'une répartition inégale des ressources et des opportunités d'apprentissage. Kotzee et Martin (2013) expliquent que lorsque les élèves ont une formation secondaire insuffisante — et donc un bagage épistémique limité — leur transition vers l'université devient difficile, ce qui perpétue les inégalités et les exclusions en classe.

Pour préserver la dignité des apprenants et des apprenantes vulnérables, Gerry Dunne (2023) conseille aux éducateurs et aux éducatrices d'avoir de meilleures pratiques épistémiques. De son côté, Emily Robertson (2013) recommande de les aider à examiner les fondements testimoniaux de leurs croyances. Ces approches visent à renforcer leur engagement dans le processus éducatif : valoriser les expériences et les savoirs des apprenants et des apprenantes, tout en favorisant simultanément un environnement d'apprentissage plus équitable et inclusif.

1.2.1.4 Études religieuses : manque de reconnaissance des expériences

Dans le domaine des études religieuses, les chercheurs et chercheuses examinent à travers le prisme de l'injustice épistémique les souffrances subies par des communautés religieuses. Ian Kidd (2017) analyse comment les préjugés et le manque de reconnaissance peuvent conduire à des injustices testimoniales et herméneutiques, qui affectent la crédibilité des personnes religieuses et la validation de leurs expériences. Joyce Mercer (2022) observe que ces personnes font face à l'injustice épistémique lorsque leur crédibilité est compromise par des stéréotypes, ce qui engendre une injustice identitaire qui nuit à la reconnaissance de leurs connaissances et idées.

Gilles Beauchamp (2023) soutient que la prise de conscience des injustices épistémiques dans ce domaine peut servir de base à l'éducation religieuse dans les établissements scolaires publics, en vue de promouvoir le développement d'une littératie critique sur ces questions. En sensibilisant les élèves aux injustices épistémiques, on peut espérer créer un environnement éducatif qui valorise la diversité des expériences religieuses et encourage un dialogue respectueux.

1.2.1.5 Études juridiques et carcérales : décrédibilisation des témoignages

Dans le domaine des études juridiques et carcérales, les injustices épistémiques sont mises en évidence par la façon dont elles dégradent la capacité des détenus et des détenues à témoigner et faire sens de leurs expériences. Jason Borenstein (2002) met en exergue la discrimination épistémique envers les témoins dans le système judiciaire. Andrés Páez et Janiana Matida (2023) explorent les discriminations sexuelles et raciales au sein des procédures pénales, tandis que Medina (2021) démontre que le système américain de justice pénale entrave la capacité des détenus et détenues à produire et à témoigner des connaissances. Jörg Stippel et ses collègues (2023) observent que des prisonniers subissent de l'oppression épistémique dans les établissements pénitentiaires au Chili. Pour remédier à ces injustices, Medina (2021) propose de renforcer l'agence épistémique collective afin de résister aux oppressions et de transformer le système de l'intérieur.

Ainsi, en explorant le concept d'injustice épistémique à travers différentes disciplines des sciences humaines et sociales, ma compréhension de ses applications pratiques s'est considérablement élargie. Ce concept éclaire les enjeux et défis liés aux inégalités individuelles et collectives de savoir. Dans des domaines tels que la santé, la religion et l'éducation, l'injustice épistémique se manifeste lorsque les paroles et les savoirs des personnes en situation de vulnérabilité ou issues de groupes minoritaires sont régulièrement discrédités, et leurs expériences sociales occultées. Dans des champs comme le postcolonialisme, les études de race et de genre, ainsi que les études juridiques et carcérales, l'injustice épistémique révèle des disparités structurelles profondes faisant que les connaissances des groupes marginalisés sont souvent ignorées, ce qui limite leur contribution à la production de savoirs. Ces observations montrent que, quel que soit le contexte, l'injustice épistémique expose une réalité sociale complexe et mouvante qu'il est essentiel d'examiner pour mettre en lumière les inégalités sociales, politiques et économiques qui la traversent.

1.2.2 Ailleurs, en communication : inégalités de traitement en matière de connaissance

Dans le domaine de la communication, bien que le concept d'injustice épistémique soit rarement utilisé de manière explicite, ceux et celles qui l'explorent mettent en évidence les failles des systèmes de communication, par exemple celles des plateformes en ligne, à assurer la répartition équitable des connaissances (Medvecky, 2018). Cela est dû aux normes dominantes qui renforcent les inégalités affectant les groupes marginalisés (Patin et *al.*, 2021; Tishchenko, 2020).

Les études médiatiques ont récemment commencé à intégrer le concept d'injustice épistémique afin d'examiner des questions de légitimité liées à la production des connaissances en ligne. Par exemple, Soshana Zuboff (2019) introduit la notion de « capture épistémique » pour illustrer la manière dont les savoirs produits par les internautes sont transformés en données exploitables à des fins commerciales par

les plateformes en ligne. Simultanément, d'autres chercheurs et chercheuses explorent comment des internautes de groupes marginalisés dénoncent des situations d'injustices épistémiques à travers des mouvements comme #MeToo et #BlackLivesMatter. Par exemple, dans le mouvement #MeToo, Debra Jackson (2018) démontre comment les internautes utilisent le terme « moi aussi » pour affirmer, à travers le partage de leurs expériences sociales, leur statut comme agent et agente de connaissances. Malgré ces efforts pour obtenir justice, d'autres chercheurs remarquent que les algorithmes renforcent des biais épistémiques entravant la liberté d'expression de ces internautes, en suscitant des effets de polarisation et des chambres d'écho (Miragoli, 2024; Stewart et al., 2022).

1.2.2.1 Communication organisationnelle : injustice épistémique ?

Dans le domaine de la communication organisationnelle, l'injustice épistémique est un concept rarement exploité. Chi Kwok (2021) figure parmi les rares chercheurs et chercheuses à l'avoir mobilisé dans le contexte professionnel. Il souligne que « certains problèmes de gestion fréquemment rencontrés dans les environnements de travail hiérarchiques sont le fruit d'une injustice épistémique et se perpétuent parmi les travailleurs les travailleuses, créant ainsi un cercle vicieux » (p. 1107, ma traduction). Cette perspective met en évidence que les biais épistémiques influencent non seulement la dynamique de travail, mais renforcent également les inégalités structurelles au sein des organisations. De leur côté, Penelope Muzanhamo et Rashedur Chowdhury (2023) explorent ces inégalités du point de vue de chercheurs et chercheuses issus de communautés noires au sein du domaine de la communication organisationnelle.

Dans d'autres cas, bien que ce soit sans mobiliser explicitement le concept d'injustice épistémique, des chercheurs et chercheuses s'intéressent aux questions relatives aux inégalités de connaissance dans les organisations. Par exemple, Christopher Baird et Thomas Calvard (2019) ont été les premiers à examiner les liens entre éthique et épistémologie au sein des organisations. Dans leur article "Epistemic Vices in Organizations: Knowledge, Truth and Unethical Conduct", ils soulignent le manque d'exploration de ce croisement dans le domaine : « bien que les liens profonds entre le savoir, la vérité et l'organisation soient évidents, la reconnaissance explicite de l'imbrication entre l'épistémologie et l'éthique reste relativement peu explorée » (p. 263, ma traduction). Ainsi, même si l'injustice épistémique est rarement mentionnée en toutes lettres, les chercheurs et chercheuses en communication organisationnelle prêtent attention à la corrélation entre connaissance et éthique dans les organisations, ce qui est crucial pour comprendre et aborder les inégalités épistémiques qui en résultent.

1.2.2.2 Communication organisationnelle : discriminations et injustices de tous types

Même s'ils et elles n'emploient pas toujours l'expression « injustice épistémique », les chercheurs et chercheuses en communication organisationnelle examinent différentes formes de discriminations et d'injustices qui affectent la connaissance dans les milieux professionnels. Ces discriminations, qui peuvent être liées à la santé mentale, au milieu social ou à l'origine ethnique, influencent profondément les dynamiques professionnelles et la culture organisationnelle (DiTomaso, 2020; Uncle Elei, 2016; Van Laer et Janssens, 2011; Zhao *et al.*, 2016).

Par exemple, les recherches de Zlatka Russinova et ses collègues (2011) montrent que les préjugés concernant les capacités intellectuelles des personnes en situation de handicap mental peuvent avoir des effets néfastes sur leurs performances et interactions professionnelles. Cette tendance à sous-estimer leurs compétences révèle une forme insidieuse d'injustice épistémique, même si elle n'est pas toujours identifiée comme telle par les chercheurs et chercheuses.

D'autres études se concentrent sur diverses injustices, qu'elles soient organisationnelles, discursives, contributives ou communicatives, et leurs répercussions sur la dynamique de connaissance au sein des organisations. L'injustice organisationnelle, par exemple, se manifeste par la perception d'injustices au travail (Judge et Colquitt, 2004; Wesman *et al.*, 1994). Cette perception peut conduire les employés et les employées à dissimuler leurs connaissances, ce qui nuit à l'efficacité du travail et augmente l'épuisement professionnel (Dunaetz, 2020; Jahanzeb *et al.*, 2020; Khan *et al.*, 2024). Selon Maureen Ambrose et ses collègues (2002), cela peut même déboucher sur des formes de sabotage, où ils et elles utilisent des connaissances tacites pour perturber les processus de travail, afin d'obtenir des pauses au cours des découpes d'ananas par exemple. Ikujiro Nonaka (1994) met en avant que la connaissance organisationnelle est façonnée par un dialogue continu entre les savoirs tacites et explicites, tous deux influencés par les contextes de travail.

L'injustice discursive quant à elle se manifeste par des disparités dans les échanges verbaux, qui influencent la communication au sein des organisations. Cette forme d'injustice émerge dans divers contextes, tels que les discussions administratives, les réunions de travail et les débats sur la diversité. Rebecca Kukla (2014) explique que l'injustice discursive survient lorsque les groupes marginalisés rencontrent des obstacles à l'expression de leur pensée ou à la participation aux discussions en raison de la force « performative » des discours employés. Claudia Bianchi (2021) illustre comment ces groupes peuvent être empêchés d'accomplir des « actes de langage » auxquels ils ont droit, ce qui fausse leurs intentions et nuit à leur capacité de réagir. Kristina Boréus (2006) note que cette injustice peut prendre différentes formes dans un

contexte organisationnel, telles que l'exclusion des discours, la représentation négative des personnes et leur objectivation. Dans tous les cas de figure, les inégalités de pouvoir sont renforcées.

L'injustice contributive, pour sa part, met en lumière les inégalités dans la répartition des tâches et la reconnaissance des contributions intellectuelles. Inspirée par les travaux de Paul Gomberg (2007), Balihar Sanghera (2018) constate un manque d'opportunités pour certaines personnes de s'engager dans un travail significatif et d'être pleinement reconnues pour leurs contributions. Dans le domaine du bénévolat, par exemple, Sanghera montre comment la répartition inégale des tâches, basée sur des critères identitaires, peut limiter la reconnaissance des capacités cognitives et sociales des groupes non privilégiés, ce qui entraîne des inégalités dans les aptitudes à dialoguer de manière équitable.

Enfin, l'injustice communicative décrit la réticence systématique à accorder une voix significative aux minorités et aux groupes marginalisés, tels que les personnes en situation de handicap, la communauté LGBTQ+ et les femmes. Cela prive ces groupes de participation aux débats et de la possibilité d'être entendus. Jilly Kay (2020) met en évidence le silence imposé à ces groupes lorsqu'ils expriment leurs opinions, tout en continuant à subir de nouvelles formes d'exclusion dans le domaine de la communication. Ce silence imposé se traduit par une marginalisation accrue et une invisibilisation de leurs expériences et savoirs.

Ces travaux soulignent l'importance de considérer les structures et pratiques organisationnelles comme des terrains où l'injustice épistémique peut s'enraciner et prospérer, ce qui requiert des efforts concertés pour promouvoir une véritable culture de diversité, d'équité et d'inclusion.

1.2.2.3 Qu'en est-il des recherches sur la diversité, l'équité et l'inclusion ?

De nombreux chercheurs et chercheuses explorent les discriminations et injustices à travers une perspective axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion, révélant comment ces enjeux sont intimement liés à des questions de connaissance. Ils et elles insistent sur l'importance de reconnaître les perspectives des groupes marginalisés pour provoquer un véritable changement dans la recherche et au sein des organisations (Andresen, 2007; Gagnon et *al.*, 2022).

Sara Ahmed (2012) est l'une des critiques qui mettent en lumière les obstacles auxquels se heurtent ces recherches. Elle souligne que les professionnels et professionnelles de la diversité se confrontent souvent à des institutions réticentes, bien que ces dernières les emploient pour « créer de la diversité » (p. 69, ma traduction). De même, Kalwant Bhopal (2023) affirme que « nous pouvons parler, mais nous n'avons pas

le droit d'agir » (p. 334, ma traduction), soulignant ainsi que les politiques en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ne suffisent pas toujours à examiner les inégalités qu'elles prétendent combattre.

Nicolas Bencherki et James Snack (2016) insistent sur le fait que les organisations doivent s'attaquer non seulement à leurs structures explicites, par exemple de gouvernance, mais également aux pratiques de communication en leur sein. Le manque de reconnaissance des individus et de leurs contributions, notamment lors des interactions, empêche bien des personnes d'être véritablement incluses. Mohan J. Dutta (2014) va plus loin, en affirmant qu'une transformation réelle nécessite de reconnaître que le savoir, de sa production à sa circulation, est un moteur de la perpétuation des inégalités. Ce savoir doit pourtant servir de fondement à l'expression des revendications et à leur mise en œuvre dans les organisations.

Malgré les efforts pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion, des formes de discrimination et d'injustice persistent, engendrant des mécanismes de silence et d'ignorance. Certains chercheurs et chercheuses ont étudié ces phénomènes bien avant qu'ils ne soient formalisés dans le cadre de l'injustice épistémique. Maureen Mahoney (1996, p. 103, ma traduction) observait déjà que « les voix des femmes sont aussi variées et diverses que notre histoire culturelle et personnelle, et le silence — être incapable ou ne pas vouloir parler — est complexe et multidimensionnel ». Dans ce cas, le silence ne se limite pas à une absence de son, mais englobe des formes de savoirs tacites ou réprimés, et devient parfois le signe d'une marginalisation due à une perte de pouvoir (Blackman et Sadler-Smith, 2009; Fivush, 2010). Les récits de femmes marginalisées illustrent ce silence, comme le suggère le titre de l'article de Sigar Nagar-Ron et Pnina Motzafi-Haller (2011, ma traduction) : « Ma vie ? Pas grand-chose à dire ». Nathaniel Geiger et Janet Swim (2016) indiquent que ces silences peuvent exprimer des formes d'ignorance, où les perceptions erronées sur ces personnes les amènent à se percevoir et à être perçues comme moins compétentes, ce qui les incite à se taire.

1.2.3 Conclusion sur l'exploration en sciences humaines et sociales : prévalence de l'interaction

Les études menées en sciences humaines et sociales mettent en lumière des disparités dans la reconnaissance des connaissances, notamment celles provenant de groupes marginalisés. Le concept permet d'exposer des inégalités de savoirs dans des domaines tels que la santé, la religion et l'éducation, où les connaissances des personnes vulnérables sont souvent dévalorisées.

Bien que le concept d'injustice épistémique ne soit pas toujours explicitement mentionné dans les études menées en communication, diverses formes d'injustices sont explorées, telles que l'injustice organisationnelle, discursive, contributive et communicative. Ces recherches indiquent que l'injustice

épistémique est ancrée dans les interactions et les rapports de pouvoir, influençant la compréhension et la production de savoirs. Alors que quelques exceptions existent, comme les travaux de Bencherki et Snack (2016), la plupart des analyses ne développent pas directement comment ces injustices affectent la communication, bien qu'elles mettent en lumière les mécanismes de silence et d'ignorance qui en découlent. Ces études révèlent donc la complexité des inégalités de connaissance dans les interactions et les discours organisationnels.

Les recherches indiquent que l'injustice épistémique, qu'elle soit nommée ou non, exerce une influence profonde sur les dynamiques d'interaction. Elle est profondément ancrée dans les relations de pouvoir et de hiérarchie, entraînant des conséquences sur des aspects plus larges de socialisation et de participation au sein des organisations. Cet enracinement dans les relations de pouvoir et dans les structures organisationnelles fait que l'injustice épistémique affecte notre compréhension des interactions ainsi que notre perception du monde et des autres. Bien que l'importance de ces dynamiques interactionnelles relatives à la production des savoirs organisationnels soit cruciale, les chercheurs et les chercheuses ne l'évoquent pas toujours de manière explicite.

Comprendre comment l'injustice épistémique se manifeste à travers ces interactions demeure une tâche complexe. Plusieurs chercheurs et chercheuses ont sondé des expériences vécues pour approfondir le lien entre l'injustice épistémique et les interactions quotidiennes. Leurs recherches, qui seront présentées dans la prochaine section, ont mis en évidence la dynamique de ces liens évoluant constamment au cours des échanges. Cela soulève la question : que nous apprennent les expériences d'injustice épistémique ?

Dans la prochaine section, je vais examiner des recherches en tentant de saisir les dynamiques interactionnelles de l'injustice épistémique à travers les expériences vécues. Ces études montrent que cette injustice est intrinsèquement liée à la communication ; elle se révèle à travers les divers indices qui permettent de mieux comprendre comment nous donnons pleinement sens à la complexité des interactions.

1.3 Examiner les recherches portant sur les expériences vécues : que nous apprennent-elles sur l'injustice épistémique ?

Pour approfondir la compréhension des dynamiques interactionnelles de l'injustice épistémique, il est important de s'immerger dans les expériences vécues. Baptiste Godrie et ses collègues (2021), lors d'une conférence à Namur, ont réuni des communautés de recherche et de pratique du domaine de l'intervention sociale pour examiner des témoignages sous cet angle. Leur approche interdisciplinaire a permis de cerner

les inégalités épistémiques persistantes et de s'interroger sur la notion d'injustice épistémique, souvent perçue comme « hermétique » (Godrie et *al.*, 2021, p. 3).

En adoptant un langage clair et des exemples concrets, ils et elles ont expliqué les implications de cette injustice dans la vie quotidienne des personnes concernées. Par exemple, une responsable d'un organisme communautaire a illustré comment des personnes diagnostiquées avec des troubles de santé mentale subissent une injustice épistémique de la part des travailleurs et des travailleuses sociales. Ces derniers stigmatisent ces personnes et remettent constamment en question leurs capacités intellectuelles et professionnelles. Par exemple, lorsqu'il s'agit de sélectionner parmi ces patients et patientes ceux et celles qui peuvent animer des ateliers auprès de leurs pairs, une travailleuse a utilisé un langage stigmatisant en disant : « Rendez-vous compte, il va falloir recruter parmi nos fous [et folles] ! » (Godrie et *al.*, 2021, p. 61) Cet exemple met en lumière comment les expériences individuelles peuvent offrir une perspective unique sur l'injustice épistémique vécue, en montrant comment des préjugés peuvent affecter la crédibilité accordée à certaines personnes, malgré leurs compétences et capacités.

Godrie et ses collègues (2021) soulignent l'importance de se concentrer sur les témoignages, affirmant que cela permet de « sublimer une expérience pour en faire une expertise » (p. 14). Celestin Okoroji et ses collègues (2023) vont plus loin, qualifiant ces personnes d'« experts par expériences » (p. 5, ma traduction). Leurs récits détaillent avec précision des situations vécues, ce qui révèle des éléments qui pourraient échapper à un regard extérieur.

Les recherches sur les expériences vécues, comme celles de jeunes parents confrontés à des enjeux de santé mentale (Yates et *al.*, 2023), de prisonniers (Stippel et *al.*, 2023), et de personnes intersexuées (Hart et Shakespeare-Finch, 2022), mettent aussi en lumière la complexité de l'injustice épistémique. Ces études montrent que les personnes concernées ont une compréhension intuitive de cette injustice, même si elles rencontrent des difficultés pour l'exprimer clairement. À travers ce que Jacques Rancière (2000) qualifie de « partage du sensible », elles prennent progressivement conscience de cette injustice, ce qui améliore simultanément leur compréhension collective. Cependant, l'injustice épistémique peut restreindre leur capacité à communiquer leurs vécus, ce qui les empêche de participer pleinement à la production des connaissances partagées dans leur environnement. Ces expériences révèlent que l'injustice épistémique est non seulement épistémique, mais également profondément communicationnelle et dynamique.

Pour explorer cette complexité, je vais développer trois points principaux : (a) la compréhension intuitive et évolutive de l'injustice épistémique par les jeunes parents confrontés à des enjeux de santé mentale ; (b)

les dynamiques structurelles observées dans le vécu des prisonniers ; et (c) les obstacles de communication rencontrés par les personnes intersexuées.

1.3.1 Expérience des jeunes parents : compréhension de l'injustice épistémique

Les recherches que j'ai consultées mettent en évidence comment les expériences vécues permettent une prise de conscience sensible de l'injustice épistémique, sans même avoir une compréhension formelle du concept. C'est d'ailleurs l'avertissement formulé par José Medina (2013) : les chercheurs et les chercheuses ne doivent pas établir de liens trop étroits entre les capacités des personnes et le répertoire de notions disponibles, en insistant sur le fait que : « les sujets opprimés avaient déjà des moyens d'exprimer leur souffrance bien avant que de telles articulations ne soient disponibles » (p. 99, ma traduction).

L'étude de Scott Yates et ses collègues (2023) illustre cette idée à travers l'expérience de 11 jeunes parents confrontés à des défis de santé mentale en milieu rural australien. Ces parents font face à un stigmat, et leur détresse sociale est souvent invalidée par les professionnels et des professionnelles de santé. Ces derniers jugent leurs émotions inappropriées, ce qui limite la capacité de ces jeunes parents à clairement exprimer leurs besoins. Une note d'observation d'un atelier où ces jeunes étaient présents révèle ceci : « Lorsqu'on lui a demandé [à une des jeunes] comment les gens la voyaient, une jeune personne a répondu 'en colère'. Presque tout le monde [les jeunes présents à l'atelier] a immédiatement acquiescé, suggérant que c'était une expérience partagée » (Yates et *al.*, 2023, p. 12, ma traduction).

Ces interactions dans cet atelier permettent aux jeunes parents de mieux appréhender les dynamiques de l'injustice épistémique. En partageant leurs émotions et en comparant leurs expériences, ils et elles réalisent que leurs frustrations découlent souvent de l'invalidation de leurs témoignages par les professionnels et les professionnelles de santé. Ce processus de partage conduit à un « éveil de la conscience » (*consciousness raising* en anglais, voir Campbell, 2008), qui offre une compréhension plus profonde et partagée de leur situation.

Yates et ses collègues (2023) expliquent que cette prise de conscience, facilitée par l'accès à des ressources épistémiques partagées, améliore la compréhension des expériences vécues, ce qui atténue la douleur et la confusion. Durant cet atelier de groupe, un participant a déclaré : « je dirais que je comprends mieux maintenant [le stigmat]. J'ai plus de mots pour décrire ce qui se passe... Cela m'a aidé à réaliser certaines choses sur moi-même » (Yates et *al.*, 2023, p. 12, ma traduction). Les récits des jeunes parents montrent que la compréhension de leurs propres expériences d'injustice épistémique s'approfondit grâce aux

échanges et discussions avec d'autres personnes vivant des situations similaires. Ces interactions offrent donc des perspectives variées et des mots pour articuler leurs expériences.

Selon les auteurs et les autrices, cette progression dans la prise de conscience de l'injustice épistémique a motivé les jeunes parents à dénoncer cette injustice avec une détermination renouvelée. L'une des jeunes a même affirmé : « désormais, si j'entends quelqu'un stigmatiser autrui, je lui dirai » (Yates et *al.*, 2023, p.13, ma traduction). Cela démontre qu'ils et elles ont pris conscience de l'importance de dénoncer le stigmate et de reconnaître les tendances injustes qui consistent à ignorer leurs expériences sur le plan épistémique.

Yates et ses collègues (2023) concluent que l'invalidation des témoignages de ces personnes a des répercussions sur leurs relations familiales, amicales et professionnelles, ainsi que sur leur santé physique et mentale, leur interaction avec les services sociaux et de santé, et l'éducation de leurs enfants. Cette étude met en lumière que ces jeunes parents possèdent une intuition de l'injustice épistémique et une sensibilité particulière à cet égard, surtout après avoir échangé avec d'autres personnes vivant des situations similaires.

1.3.2 Expérience des prisonniers : au-delà des bourreaux et des victimes

L'injustice épistémique doit être comprise au-delà de la simple recherche de coupables, car elle est alimentée par des interactions qui perpétuent les discours structurant les organisations. Michael Doan (2018) souligne que « les philosophes se sont trop concentrés sur les formes d'injustice épistémique basées sur des coupables » (p. 3, ma traduction), alors qu'il est souvent difficile d'identifier et d'éradiquer les causes structurelles à l'origine de ces injustices (p. 11, ma traduction). En réalité, l'injustice épistémique se reproduit à travers des interactions structurelles au sein des organisations, sans qu'il y ait nécessairement de coupables identifiables.

L'étude de Jörg Alfred Stippel et ses collègues (2023) se penche dans cette perspective sur les dynamiques de signalement des crimes commis en prison et sur le rôle des institutions dans l'enquête sur ces crimes, du point de vue des détenus et des gardiens d'une prison au Chili. En menant 40 entrevues — 22 avec des prisonniers et 18 avec des gardiens —, les chercheurs et les chercheuses ont examiné ces dynamiques interactionnelles.

Les auteurs soulignent que le tabou entourant le signalement des crimes constitue un facteur déterminant dans la perpétuation de l'injustice épistémique au sein des interactions en prison. Ce tabou engendre une culture du silence, ce qui nuit à la crédibilité des témoignages des détenus lorsqu'ils signalent des infractions aux autorités pénitentiaires. Ce silence profondément ancré dans la culture carcérale représente une forme

d'injustice herméneutique, privant les détenus de la connaissance de leurs droits et de leur sécurité potentielle : « je ne pense même pas que je savais que c'était possible de signaler ! [...] Parce que je viens de la rue, j'ai une mentalité différente, tu me comprends ? Il faut rester silencieux... » (Stippel et *al.*, 2023, p. 185, ma traduction) Les détenus, souvent issus de milieux marginalisés, peuvent ne pas être conscients de la possibilité de signaler des crimes, ce qui accroît leur vulnérabilité face à d'éventuelles agressions. Ce tabou profite aux gardiens, qui exploitent l'absence d'intervention pour maintenir une culture de secret et d'ignorance.

Le tabou relatif au signalement des crimes en prison contribue à une culture du silence qui perpétue l'injustice épistémique. Les détenus, souvent ignorants de leurs droits ou de la manière de les exercer, deviennent vulnérables aux abus sans recours. Ce silence n'est pas simplement l'absence de parole, mais un problème systémique profondément ancré dans les structures de pouvoir du système pénitentiaire. Stippel et ses collègues (2023) soutiennent que cela découle « non seulement des actes de communication, mais aussi des relations systémiques entre les détenus et les autorités carcérales et pénales » (p. 195-196, ma traduction). Dans ce cas, cette culture de l'ignorance traduit une certaine indifférence à l'injustice épistémique, ce qui favorise la diffusion de normes et de discours renforçant les dynamiques de pouvoir entre les gardiens et les détenus. Ce manque de connaissance n'est pas fortuit, mais plutôt révélateur d'une culture plus large d'indifférence à leur situation.

Dans ce contexte, les normes et discours nuisibles prospèrent, car ils ne sont pas remis en question et sont continuellement propagés par les dynamiques de pouvoir entre gardiens et détenus. Les gardiens, profitant du statu quo, ont peu d'incitation à modifier les conditions existantes ou à s'attaquer aux injustices subies par les détenus. Cette situation met en lumière comment les relations de pouvoir au sein du système pénitentiaire renforcent la culture du silence et perpétuent les inégalités structurelles. Cela entrave non seulement la communication, mais piège également les détenus dans des cycles de marginalisation – leurs voix n'étant ni reconnues ni valorisées. Ainsi, les dynamiques structurelles observées dans les interactions en prison démontrent que l'injustice épistémique est profondément ancrée dans la culture organisationnelle. Elle dépasse les actions individuelles des gardiens ou des détenus et résulte d'un ensemble complexe de normes et de discours qui perpétuent les inégalités et empêchent la communication des expériences marginalisées.

1.3.3 Expérience des personnes intersexuées : l'injustice épistémique comme obstacle de communication

Les expériences des personnes intersexuées illustrent l'injustice épistémique comme un phénomène de communication. Cette forme d'injustice va au-delà d'une simple question de connaissance : elle affecte la capacité des individus à communiquer, c'est-à-dire à exprimer, transmettre et partager leurs expériences et compréhensions de la réalité. Ushua Nathan (2023) souligne l'importance de la communication en déclarant : « il ne faut pas réduire l'effort de communication à la simple livraison d'informations pré-emballées, car la communication permet de façonner, tester et affiner des idées » (p. 761, ma traduction). Ce point est capital pour les personnes intersexuées, dont les expériences sont souvent incomprises en raison de la pathologisation de leurs corps et identités. L'étude de Bonnie Hart et Jane Shakespeare-Finch (2022), qui analyse les expériences de 17 personnes intersexuées, montre que cette pathologisation engendre un malaise entravant la capacité des personnes intersexuées à signifier et à communiquer ce qu'elles vivent comme expériences.

Ces personnes, qui possèdent des caractéristiques sexuelles à la fois masculines et féminines, ou dont l'identité de genre ne correspond pas à leur anatomie, font face à des obstacles linguistiques et cognitifs pour traduire leur vécu. Le manque de connaissances sur l'intersexualité affecte leur aptitude à donner un sens à leur corps et à le communiquer aux autres, ce qui les confronte à une injustice épistémique. Depuis longtemps, ces personnes ont dû surmonter des difficultés de communication dues aux limites du langage pour décrire leurs expériences corporelles. Une personne intersexuée a exprimé cette difficulté en expliquant qu'elle ne parvenait pas à partager ses sentiments avec sa mère lorsqu'elle était jeune : chaque jour était « une journée remplie d'émotions mêlées qu'elle ne pouvait pas vraiment nommer... Elle [la personne intersexuée] n'avait pas les mots pour décrire à sa mère ce qu'elle ressentait » (Hart et Shakespeare-Finch, 2022, p. 921, ma traduction).

En raison de ces obstacles linguistiques, ces personnes ne savent pas comment se situer dans le monde. La plupart d'entre elles ignoraient même ce qu'était l'intersexualité, ce qui les empêchait parfois de donner un sens à leur existence : « comment était-il possible de dire la vérité sur son corps sans savoir ce qu'était l'intersexualité ? Quel langage utiliser pour le décrire ? » (Hart et Shakespeare-Finch, 2022, p. 921, ma traduction)

Une fois que ces personnes ont mieux compris leur situation, elles ont pu donner un sens à leur existence et à leur corps : « Ce n'est que 10 ans plus tard qu'elle a appris toute la vérité, que ses "ovaires" étaient en réalité des testicules, et qu'elle découvrirait une communauté entière de personnes incroyables comme elle »

(Hart et Shakespeare-Finch, 2022, p. 922, ma traduction). Comme pour les jeunes parents, la communication permet ainsi aux personnes intersexuées de partager leurs expériences et de se connecter avec d'autres, favorisant un apprentissage intersubjectif et une transformation de leurs identités.

Ainsi, la communication joue un rôle primordial dans l'élaboration et le partage des connaissances. Elle permet aux individus d'exprimer leurs vécus et de donner du sens à leurs expériences personnelles et collectives, ce qui contribue à une compréhension plus profonde de la réalité sociale.

Boudejwin de Bruin (2021) conclut dans son article "Epistemic injustice in Finance" que : « l'injustice épistémique échappe souvent à notre regard » (p. 762, ma traduction). Cette affirmation souligne que les expériences vécues dévoilent les détails souvent invisibilisés de l'injustice épistémique. Ces expériences révèlent que ce ne sont pas nos capacités limitées qui entravent notre compréhension de cette forme d'injustice, mais plutôt les concepts et le langage qui restreignent notre compréhension. En effet, l'injustice épistémique est résolument un phénomène d'interaction et de communication, influencé par des facteurs interpersonnels et structurels qui entravent la capacité des personnes à faire sens et à exprimer clairement leurs réalités sociales et organisationnelles.

Les expériences montrent que l'injustice épistémique peut être ressentie sans une compréhension parfaite de ses mécanismes. Les émotions comme la colère ou le sentiment d'incompréhension, exprimés par de jeunes parents aux prises avec des problèmes de santé mentale ou par des personnes intersexuées, sont des symptômes de cette injustice dans leur vie sociale. Ces signes complexes nécessitent une réflexion approfondie et un partage des significations pour être pleinement compris. En identifiant et en partageant ces signes, il devient possible de saisir individuellement et collectivement les répercussions concrètes de l'injustice épistémique dans nos vies.

L'injustice épistémique ne se limite pas aux interactions interpersonnelles ; elle s'enracine également dans les structures organisationnelles, se manifestant à travers des normes et des discours qui façonnent des cultures entières, souvent marquées par l'ignorance, comme nous l'avons dans les prisons au Chili.

En définitive, mes réflexions sur l'injustice épistémique m'ont menée à ce constat : ce phénomène est un problème de communication. Il révèle des aspects plus profonds que la simple acquisition ou reconnaissance de connaissances ; il se manifeste à travers la compréhension des gestes, des émotions et des signes qui

facilitent notre appréhension individuelle et collective des mondes sociaux et organisationnels (Cook & Tanenhaus, 2009). En entravant le partage de nos expériences et de nos connaissances, l'injustice épistémique freine la construction commune de significations et de représentations sociales. Ce processus, enraciné dans les dynamiques organisationnelles et les structures de pouvoir existantes, fait de la lutte contre l'injustice épistémique un enjeu central pour la diversité, l'équité et l'inclusion.

Ce cadrage dans les expériences vécues et les interactions au quotidien constitue le sujet central de ma thèse portant sur les troubles de l'injustice épistémique dans la communication. Les expériences que j'explore me font percevoir l'injustice épistémique comme un phénomène évoluant à travers les perceptions de la réalité et les signes véhiculés lors des interactions. C'est pourquoi il est nécessaire d'étudier l'expérience d'injustice épistémique à partir d'un cadre approprié, que je vais présenter dans mon prochain chapitre.

CHAPITRE 2

QUE NOUS APPORTE LA SÉMIOLOGIE ?

CADRAGE SUR L'EXPÉRIENCE DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE

“Direct experience is neither certain nor uncertain, because it affirms nothing – it just is. There are delusions, hallucinations, dreams. But there is no mistake that such things really do appear, and direct experience means simply the appearance. It involves no error, because it testifies to nothing but its own appearance.”

Peirce (2008 [1867-1893], CP 1.145)

Les expériences vécues des jeunes parents, des détenus et des personnes intersexuées illustrent que l'injustice épistémique est un phénomène de communication qui évolue au rythme des échanges. En perturbant les paroles et les actions des personnes, elle crée des obstacles qui peuvent les priver de la possibilité de contribuer activement à des activités de connaissance, tout en leur faisant simultanément prendre conscience des dynamiques qui se jouent dans leurs interactions, lesquelles se répercutent jusque dans les structures organisationnelles.

Pour enquêter plus en profondeur sur l'expérience de l'injustice épistémique, ce chapitre propose un cadre basé sur le « bricolage » méthodologique. Cela permet de combiner diverses méthodes et théories en fonction des besoins spécifiques de la recherche (Pratt *et al.*, 2022). En utilisant ce bricolage, il est possible d'évaluer les divers cadres et outils tout en gardant à l'esprit l'objectif de recherche : examiner les expériences d'injustice épistémique rapportées par mes collaborateurs et mes collaboratrices.

Les sections suivantes évalueront lequel des cadres entre l'herméneutique, la phénoménologie et la sémiotique offre une perspective pertinente pour envisager la dimension dynamique de l'injustice épistémique. Le cadre choisi sera la sémiotique, avec un accent sur les théories de Charles Sanders Peirce (1978 [1867]; 2008 [1867-1893]), enrichie par l'approche de la communication constitutive des organisations (CCO) – et notamment par les travaux sur la ventriloquie de François Cooren (2004, 2010, 2013). Cet appareillage théorique est complété par les travaux de chercheurs influents, tels qu'Erving Goffman (1955, 1988, 1996) et Brian Massumi (1995, 2008, 2015). Ce cadre théorique mixte, nourri par des expériences personnelles et issues de la littérature, me permet de structurer mon enquête sur les expériences de l'injustice épistémique. Enfin, la méthodologie sera présentée avec une grille d'analyse détaillée pour examiner les expériences d'injustice épistémique vécues par les collaborateurs et les collaboratrices. Cette méthodologie permettra, au chapitre suivant, la démarche ethnographique qui

explorera les expériences de bénévoles au sein des organismes communautaires au Québec, de femmes DJ dans l'industrie de la musique électronique au Québec, et d'activistes dans le mouvement #BalanceTaStartup en France.

2.1 Cadrer l'expérience de l'injustice épistémique

Pour comprendre et analyser les dynamiques et obstacles engendrés par l'injustice épistémique, il est essentiel de développer un cadre méthodologique adéquat. Dans mon cas, cela implique de revisiter des traditions théoriques telles que l'herméneutique, la phénoménologie et la sémiotique.

2.1.1 L'herméneutique : interprétation des expériences

L'herméneutique, ancree dans les études religieuses et la philosophie continentale, se focalise sur l'interprétation des textes et des phénomènes sociaux. Les travaux de penseurs tels que Hans-Georg Gadamer (1960), Hans Robert Jauss (1988) et Paul Ricoeur (1983-1985) ont profondément influencé ce domaine. Ces théoriciens examinent l'interprétation des textes et des pratiques sociales dans divers contextes culturels, historiques et linguistiques. Gadamer (1960) propose que les œuvres, notamment artistiques, contiennent une vérité intrinsèque se révélant progressivement à notre regard. Cependant, notre compréhension de ces œuvres est inévitablement teintée par les préjugés de notre tradition historique et culturelle. Chaque interprétation que nous faisons est filtrée par nos propres pratiques, connaissances et perspectives, ce qui souligne l'importance de notre subjectivité.

Ces interprétations ne sont toutefois que rarement complètes et définitives, une idée qui sous-tend mes recherches. Paul Ricoeur décrit le « cercle herméneutique » comme un processus itératif et dynamique d'interprétation. Chaque nouvelle interprétation engendre des questions qui nécessitent une réinterprétation, générant de nouvelles couches de sens et de compréhension. Ce processus est essentiel pour analyser les interactions d'injustice épistémique ; il souligne la nécessité de réexaminer continuellement les compréhensions pour saisir la complexité des expériences humaines.

Dans le domaine de l'injustice épistémique, l'herméneutique est mobilisée pour analyser la manière dont les individus interprètent leurs expériences d'injustice. L'injustice herméneutique, concept introduit par Miranda Fricker (2009) comme mentionné au chapitre précédent, se réfère à une injustice dans l'interprétation ou la compréhension des expériences d'un individu. Elle est souvent due à un manque de ressources interprétatives ou à des biais institutionnalisés qui empêchent une compréhension correcte. La « mort herméneutique », évoquée par José Medina (2013, p. 41), décrit une situation où les voix de certains individus ou groupes sont systématiquement ignorées ou mal interprétées, ce qui les empêche de contribuer

au dialogue social et à la construction de sens. Cela représente une injustice extrême où les individus sont privés de la possibilité de participer à la création de significations qui reflètent fidèlement leurs expériences et perspectives.

L'approche herméneutique, bien qu'elle soit influente dans l'interprétation des textes et des phénomènes sociaux, tend à mettre l'accent sur l'interprétation subjective des expériences. Cette focalisation sur les perspectives individuelles peut s'avérer restrictive lors de l'analyse de l'injustice épistémique, qui se manifeste souvent au sein de structures sociales et organisationnelles plus larges. Par exemple, dans des contextes où des biais institutionnels ou un manque de ressources interprétatives entravent la compréhension, l'accent herméneutique sur l'interprétation subjective pourrait ne pas suffire à traiter les forces structurelles en jeu. Cela est particulièrement pertinent dans les cas d'injustice herméneutique, où des individus ou des groupes ne parviennent pas à communiquer efficacement leurs expériences en raison de ces problèmes systémiques.

Pour surmonter ces limitations, il est essentiel de compléter l'herméneutique par d'autres approches, telles que la phénoménologie, qui propose une manière d'explorer et de comprendre les expériences « sensibles » vécues notamment au sein des organisations (Beyes et *al.*, 2022).

2.1.2 La phénoménologie : exploration des perceptions

La phénoménologie, profondément ancrée dans les travaux d'Edmund Husserl (2000 [1907-1909]) et de Maurice Merleau-Ponty (2021 [1945]), se consacre à l'étude des structures de l'expérience vécue. Cette tradition philosophique nous incite à plonger au cœur de notre conscience pour explorer les intentions dissimulées derrière nos perceptions (soit nos intentions « implicites »). Philippe Setlakwe Blouin (2021) met en avant l'importance de comprendre notre existence en recherchant notre propre sens et essence dans le monde. En se concentrant sur notre manière de vivre et d'interpréter le monde à la première personne, la phénoménologie illumine la subjectivité de nos expériences. En explorant cette approche, j'ai découvert que la phénoménologie peut offrir une perspective riche et nuancée sur les injustices épistémiques, en insistant sur la description minutieuse des expériences subjectives.

Dans le domaine de l'injustice épistémique, des chercheurs et chercheuses comme Lisa Guenther (2017) se tournent vers la phénoménologie pour explorer la perception de ces injustices par les individus. Guenther ancre la conscience de l'injustice épistémique dans un « je » transcendantal, capable de les découvrir à travers une réflexion introspective à la première personne, tout en appréhendant les intentions implicites des autres au sein de nos interactions. Ce cadre phénoménologique permet de capturer les subtilités de l'injustice

épistémique à travers le prisme des perceptions intersubjectives, ce qui nous engage ainsi dans une exploration plus profonde de cette injustice.

Cependant, en étudiant uniquement sur les intentions implicites de chaque personne, la phénoménologie peut limiter notre capacité à explorer la construction de la réalité sociale à travers les interactions. Bien que la phénoménologie soit enrichissante, elle ne prend pas suffisamment en compte la dynamique des intentions des uns et des autres, qui régissent l'interaction sous-tendant l'injustice épistémique. En reconnaissant ces limites, il est crucial de considérer d'autres cadres, comme la sémiotique, pour comprendre plus explicitement la construction sociale de l'injustice épistémique.

2.1.3 La sémiotique : évolution des signes en interaction

La sémiologie, introduite par Ferdinand de Saussure (2005 [1916]), se concentre sur les signes linguistiques et leur rôle dans le langage. En revanche, la sémiotique, initialement qualifiée de « sémiopragmatisme » par Peirce (1978 [1867]) et de « sémio-pragmatisme » par ses successeurs et successeuses (comme Alexander Frame, 2013), adopte une perspective plus large en englobant tous types de signes et de systèmes de signification, au-delà du langage. En m'intéressant spécifiquement à la sémiotique de Peirce, j'observe comment les signes façonnent notre perception du monde et la signification des expériences vécues, en particulier celles liées à l'injustice épistémique. Cette approche m'aide à comprendre comment divers signes et significations présents dans nos interactions quotidiennes contribuent à la construction sociale de ces injustices. Par exemple, en examinant les signes employés par autrui pour décrire mes expériences, je peux mieux comprendre pourquoi certaines de mes perceptions ont été rejetées ou mal interprétées lors de mes propres expériences d'injustice épistémique.

Bien que rarement utilisée dans le domaine de l'injustice épistémique, la sémiotique offre un cadre précieux pour analyser l'évolution de cette injustice dans les interactions. En l'appliquant à des expériences concrètes, il devient possible d'observer comment les processus de signification influencent la perception et la compréhension des injustices épistémiques. Ainsi, la sémiotique fournit une perspective plus précise de la manière dont cette injustice est appréhendée dans les dynamiques interactionnelles.

Ceci étant dit, bien que j'utilise principalement la sémiotique pour analyser l'évolution de l'injustice épistémique dans les interactions, l'herméneutique reste compatible avec cette approche. Selon Didier de Robillard (2009), la sémiotique et l'herméneutique traitent toutes deux de la signification, mais de façons différentes. La sémiotique se concentre sur les signes et les systèmes de signes, cherchant à comprendre leur fonctionnement dans un contexte donné. Toutefois, certaines approches sémiotiques, comme celle de

Algirdas Julien Greimas (1982), s'intéressent également aux récits et proposent une interprétation détaillée de leur fonctionnement. Par ailleurs, l'herméneutique se penche sur l'interprétation des significations dans un cadre plus vaste, englobant les récits et les expériences humaines. Ainsi, ces deux traditions peuvent se compléter pour offrir une compréhension plus riche des dynamiques de l'injustice épistémique.

Dans mes analyses, je mobiliserai l'herméneutique pour examiner la récursivité à travers le cercle herméneutique développé par Ricoeur (1983-1985). La récursivité désigne la capacité de la narration à « refigurer » l'expérience humaine au moyen du récit. Cela nous permet de réaliser que les injustices ne constituent pas des événements isolés, mais représentent des phénomènes qui se renforcent mutuellement par la reconfiguration continue des interactions et des discours. En intégrant l'herméneutique dans mon cadre sémiotique, je serai en mesure de fournir une analyse plus approfondie de l'évolution de l'injustice épistémique dans les processus communicationnels qui façonnent le sens des organisations.

2.2 Cadrer par la sémiotique de Peirce

La sémiotique de Peirce, qui met l'accent sur une étude triadique du signe, ouvre la voie à une analyse approfondie des processus de signification et permet ainsi une meilleure compréhension de notre réalité individuelle et collective. Sa théorie pragmatiste se distingue par son insistance sur les effets pratiques des concepts et des croyances, en évaluant la « vérité » à l'aune des conséquences observables et vérifiables dans l'expérience. La sémiotique, ou « séméiotique » comme l'évoquait Peirce, souligne l'importance des signes dans la construction et la communication du sens. La théorie des signes, l'enquête scientifique et la phanéroscopie de Peirce, que je présenterai dans les sections suivantes, ont enrichi les domaines de la philosophie, de la linguistique et des sciences sociales. Cette approche sémiotique a offert, d'après les héritiers et héritières du sémio-pragmatisme (Boutaud, 2004; Frame, 2013; Réthoré, 2007), une compréhension dynamique et interactive des processus de signification impliqués dans la communication.

Jean-Jacques Boutaud (2004) insiste sur le fait que la communication est le théâtre d'un jeu infini de signes, où les personnes co-construisent des significations à travers des actes symboliques coordonnés. Cela illustre la complexité et le caractère dynamique du processus de formation du sens au cours des échanges. Joëlle Réthoré (2007) ajoute que la sémiose, soit la génération du sens par les signes, est intrinsèquement un acte de communication. Pour Boutaud et Éliséo Véron (2007), la sémiose ne se limite pas à une simple transmission de messages codés ; elle englobe un processus dynamique de création et d'interprétation de sens. Boutaud et Véron (2007, p. 38) expliquent que « le mouvement de la sémiose est [...] un processus interprétatif illimité, toujours déjà entrepris et toujours inachevé ». Cela souligne que tout est une affaire de signes, et rien n'existe en dehors de la chaîne signifiante en constante évolution.

Alexander Frame (2013) explique que la sémiotique permet de mieux comprendre l'évolution des interactions, notamment dans la communication interpersonnelle. Elle enrichit la communication en mettant en évidence la circulation continue des signes et des significations durant les échanges. Le titre de l'un des articles de Boutaud (2004, op. cit.) suggère que la sémiotique et la communication sont issues d'« un malentendu qui a bien tourné ». En adoptant cette approche peircienne, et en l'ancrant dans une perspective communicationnelle, nous pouvons mieux comprendre comment l'injustice épistémique se déploie et persiste dans nos échanges quotidiens, perturbant les dynamiques de communication et de signification à divers niveaux de la réalité interactionnelle.

Dans les parties suivantes, je vais approfondir la théorie des signes de Peirce, en mettant l'accent sur la relation triadique entre representamen, objet et interprétant. Ensuite, je présenterai l'enquête scientifique de Peirce, fondée sur une méthode hypothético-déductive. Enfin, j'exposerai la phanéroscopie peircienne qui distingue trois niveaux fondamentaux de la réalité : priméité, secondéité et tiercéité. Chacune de ces sections sera illustrée à partir de mes propres expériences d'injustice épistémique, comme celles autour de mon agression sexuelle et lors de mon enseignement en philosophie au cégep. Cette présentation de l'approche sémiotique de Peirce me permettra de définir le cadre de mon enquête sur les expériences d'injustice épistémique.

2.2.1 Théorie de Peirce : juste une affaire de signes

La théorie du signe de Peirce (1978 [1867]) repose sur une structure triadique entre un representamen, un objet et un interprétant. Ces trois éléments renvoient à des catégories de la réalité, que je précise plus loin dans ce chapitre : la priméité (la qualité intrinsèque du signe), la secondéité (la relation du signe avec son objet) et la tiercéité (l'interprétation du signe par un interprétant). Chaque signe est analysé par le biais de ces catégories, en tenant compte du contexte et de son impact sur l'interprétant. Le sens se construit donc au fil de cette triade complexe, dont les niveaux s'entrelacent pour former une signification profonde. Cette triade permet de comprendre que chaque expérience est un processus dynamique de signes, dont l'interaction forme notre perception de la réalité vécue. À continuation, je vais exposer chacun de ces éléments (representamen, objet, interprétant) en les appliquant à l'une ou l'autre de mes expériences d'injustice épistémique.

Le representamen est crucial, car il est le point de départ de la signification. Sans le representamen, il n'y a pas de signe à interpréter. Un representamen est la forme tangible par laquelle un signe se manifeste. La qualité du representamen — qui fait sa clarté, sa pertinence — influence directement la capacité du signe à communiquer efficacement son objet à l'interprétant. Dans le cadre de mon expérience d'agression sexuelle,

le representamen correspond à mon témoignage des événements qui se sont produits. Les mots que j'ai utilisés et les détails que j'ai partagés forment un récit représentant la réalité que j'ai vécue. En bref, le representamen est la forme par laquelle l'expérience est communiquée et réinterprétée par la suite lors d'autres occurrences.

L'objet donne une base concrète au signe. Sans l'objet, le representamen serait vide de sens. L'objet est précisément la réalité ou le concept que le signe représente. Dans le cas de mon agression sexuelle, l'objet correspond à la réalité factuelle et aux circonstances entourant cet acte, indépendamment de toute interprétation. C'est l'évènement lui-même avec toutes ses implications physiques et psychologiques. Autrement dit, c'est ce qui est représenté par le témoignage.

L'interprétant est l'idée formée par mes auditeurs et mes auditrices à partir du signe, ce qui lui donne du sens. Dans la théorie de Peirce, l'interprétant n'est pas une personne : c'est quelque chose qui, en étant interprétant, devient un representamen à son tour et renvoie, par l'intermédiaire d'un autre interprétant, au même objet que le premier representamen. Dans le contexte de mon agression sexuelle, c'est la compréhension de l'évènement par mon audience, incluant leurs émotions, jugements et réponses. Leur interprétation est influencée par leurs propres expériences, biais et connaissances antérieures. Par exemple, certaines personnes peuvent ressentir de l'empathie et de la compassion en écoutant mon témoignage, tandis que d'autres peuvent en douter en raison de préjugés ou d'un manque de compréhension de la gravité de l'agression sexuelle. L'interprétant final, s'il existe — parce que Peirce considère que la triade se poursuit infiniment — correspondrait à l'habitude. Ce serait donc la compréhension stabilisée et réfléchie que les auditeurs et les auditrices atteindraient après avoir pleinement considéré et analysé mon témoignage, éventuellement en reconnaissant la réalité et la gravité de l'agression.

Ces trois éléments sont donc interconnectés de manière dynamique, formant un processus complexe de signification. Lorsque mes auditeurs et auditrices (interprétant) entrent en contact avec mon témoignage (representamen), ils et elles forment une perception de l'évènement décrit (objet). Cette perception, influencée par leurs expériences et préjugés, crée une interprétation qui donne du sens à l'évènement. Par exemple, une personne ayant une compréhension limitée des traumatismes pourrait minimiser ou ignorer mon témoignage, tandis qu'une autre sensibilisée à ces questions pourrait réagir avec soutien et compréhension.

Pour récapituler les différents éléments composant cette structure triadique (representamen, objet et interprétant), ainsi que leurs subdivisions en classes que je présente dans les prochaines sections, je propose la figure 2.1, reprise de Nicole Evaraert-Desmedt (2011):

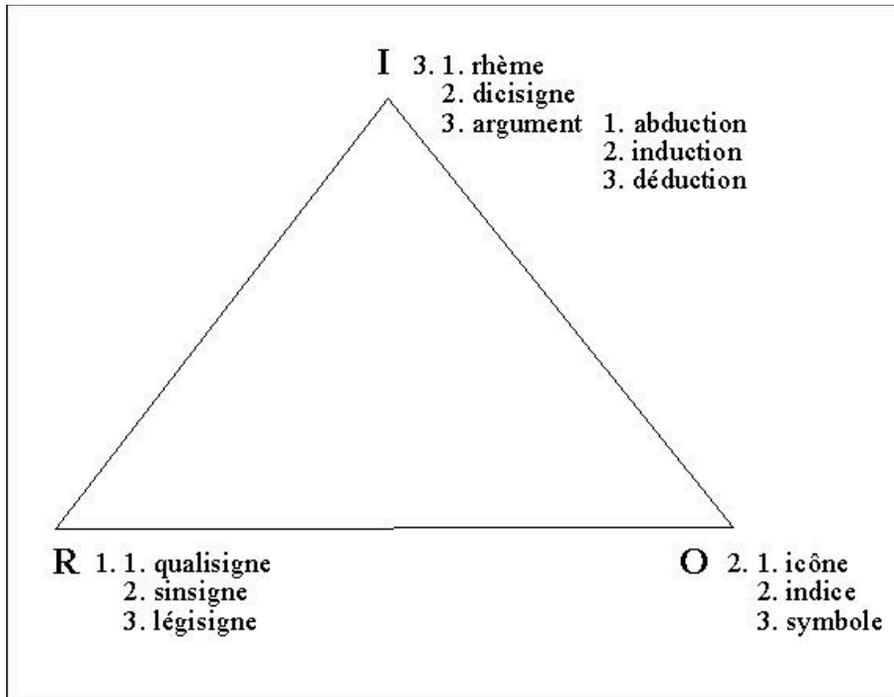


Figure 2.1 Classes de representamen, d'objets et d'interprétants dans le processus sémiotique. Source : Evaraert-Desmedt (2011)

2.2.1.1 Classes de signes relatives au representamen : qualisigne, sinsigne et légisigne

Peirce divise le representamen en trois classes distinctes : le qualisigne, le sinsigne et le légisigne. Le qualisigne est une qualité ou une possibilité perçue indépendamment de tout détail spécifique. Par exemple, dans le contexte de mon agression sexuelle, le qualisigne se manifeste par la sensation générale de peur ou de malaise qui imprègne mon témoignage. Cette qualité émotionnelle brute peut être ressentie par quiconque, même sans connaître les détails de l'évènement.

Le sinsigne, quant à lui, représente le détail individuel d'un signe, ancré dans une situation concrète. Dans mon récit, le sinsigne se traduit par le témoignage détaillé de mon agression, les mots exacts que j'utilise, mes larmes, ou les marques visibles sur mon corps. Ces manifestations spécifiques rendent la réalité de l'agression plus tangible pour l'auditeur ou l'auditrice.

Enfin, le légisigne se réfère à une loi ou une règle que le signe suit, souvent par convention sociale ou culturelle. Dans le cas de mon agression, le légisigne inclut la reconnaissance légale et sociale de l'agression sexuelle, englobant les lois, les protocoles de soutien aux victimes, et les normes sociales qui définissent et condamnent les actes d'agression. Le légisigne offre ainsi une structure normative, conférant à l'évènement un cadre de compréhension au sein de la société.

Ces trois classes de signes s'entrelacent pour former un réseau complexe de significations, facilitant la perception et l'évaluation de l'évènement vécu. Le qualisigne, représentant la qualité émotionnelle de mon récit — telle que la peur et le désespoir — touche les auditeurs et les auditrices sur le plan émotif. Le sinsigne inscrit l'évènement dans une réalité tangible par des détails concrets — les mots et les gestes exacts, les preuves physiques. Le légisigne, en renvoyant aux normes sociales et aux lois entourant l'agression sexuelle, fournit un cadre de référence pour comprendre et juger l'évènement.

Si mes auditeurs et mes auditrices minimisent la qualité émotionnelle de ma peur (qualisigne), doutent de la véracité de mon récit détaillé (sinsigne), ou ne reconnaissent pas la gravité de l'acte en vertu des lois et des normes sociales (légisigne), cela empêche une compréhension adéquate de l'évènement (objet) et de son interprétation (interprétant).

2.2.1.2 Classes de signes relatives à l'objet : icône, indice, symbole

Peirce divise l'objet en trois classes distinctes : les icônes, les indices et les symboles. Ces types de signes offrent des voies complémentaires pour comprendre la réalité et créer du sens.

L'icône est un signe qui ressemble à son objet par une certaine qualité, comme un portrait qui représente une personne par similarité visuelle. Par exemple, dans le contexte d'une agression, un dessin ou une reconstitution graphique de l'évènement peut servir d'icône. Il reproduit visuellement les circonstances de l'agression, permettant à l'observateur et à l'observatrice de percevoir une similarité directe avec l'évènement réel.

L'indice, en revanche, est un signe lié à son objet par une relation causale ou de contiguïté physique, comme la fumée qui signale la présence de feu. Dans un cas d'agression, les indices peuvent inclure des preuves tangibles, telles que des blessures physiques, des vêtements déchirés, ou des messages de harcèlement. Ces éléments sont des signes indiciels, car ils sont produits par l'évènement et témoignent concrètement de celui-ci.

Le symbole est un signe dont la relation avec son objet est arbitraire ou conventionnelle, comme les mots d'une langue. Dans le contexte d'une agression, les symboles incluent les termes légaux et sociaux utilisés pour décrire et comprendre l'évènement, comme « agression sexuelle », « victime » et « justice ». Ces termes n'ont pas de liens intrinsèques avec les actes qu'ils désignent, mais sont compris par les membres de la société grâce à des conventions partagées.

Ces trois types de signes interagissent pour former un réseau complexe de significations, d'où découle une compréhension multidimensionnelle de la réalité d'une agression sexuelle. Les reconstitutions graphiques ou les descriptions imagées de l'agression, en tant qu'icônes, aident les auditeurs et les auditrices à visualiser et à comprendre l'évènement par similarité. Les preuves tangibles, comme les blessures physiques, fournissent des indices concrets de l'évènement, rendant l'agression réelle et indéniable. Enfin, les termes légaux et sociaux, comme « agression », « victime » et « justice », en tant que symboles, permettent de communiquer les dimensions moins tangibles et les implications de l'évènement dans un cadre de compréhension partagé.

2.2.1.3 Classes de signes relatives à l'interprétant : rhème, dicisigne, argument

Peirce distingue trois classes de signes relatifs à l'interprétant : le rhème, le dicisigne et l'argument. Ces catégories offrent différents niveaux de compréhension et aident à éclairer le rôle de l'interprétant dans des contextes variés, notamment celui d'une expérience d'agression sexuelle.

Le rhème est un signe qui exprime une qualité ou une possibilité sans affirmer quoi que ce soit de précis. Il s'apparente à un prédicat dans une phrase qui n'est pas reliée à un sujet, comme dans l'expression « Viens ! Soleil levant », où « levant » agit en tant que prédicat. Dans le contexte d'une agression, le rhème peut être la sensation de vulnérabilité ou de terreur, des qualités qui représentent des possibilités de sens nécessitant une interprétation approfondie pour être pleinement comprise. La simple mention de « peur » ou « douleur » dans un témoignage est un rhème qui suscite une réponse émotionnelle sans fournir de détails spécifiques⁷.

⁷ Il est bon de noter qu'il existe des différences majeures entre le qualisigne et le rhème. Comme je l'ai décrit précédemment, le qualisigne décrit une qualité purement potentielle ou une caractéristique abstraite d'un signe, sans être actualisée. Il incarne une qualité qui ne devient significative que lorsqu'elle est incarnée dans un rhème ou un autre type de signe. Par exemple, la couleur rouge en tant que qualité reste un qualisigne jusqu'à ce qu'elle soit appliquée à un objet spécifique, comme un panneau d'arrêt, qui lui donne un contexte et une signification précise. C'est pourquoi le qualisigne est plus abstrait et nécessite un contexte pour être actualisé et compris, tandis que le rhème est déjà une expression de possibilité qui invite à l'interprétation.

Le dicisigne est un signe qui fait une déclaration ou une assertion concernant un sujet, reliant un rhème à un sujet (comme « le jour se lève en cet instant »), et qui est semblable à une phrase complète. Dans mon expérience, un dicisigne pourrait être une affirmation telle que « j'ai été agressée » ou « il m'a frappée ». Ces affirmations fournissent des informations précises, facilitant leur interprétation. Elles établissent une relation claire entre le signe et son objet, comme dans l'exemple « mon agresseur m'a suivie jusqu'à ma maison », en offrant des détails concrets sur l'évènement.

L'argument, enfin, est un signe qui, non seulement fait une assertion, mais fournit aussi une raison ou une preuve pour cette assertion. Il correspond à un raisonnement logique et constitue le plus complexe des types de signes. Dans le contexte de mon agression, un argument pourrait être une explication détaillée comme « mon agresseur m'a suivie jusqu'à ma maison, ce qui montre qu'il avait l'intention de me faire du mal ». Cet argument intègre des informations spécifiques et des explications, permettant une compréhension plus profonde et nuancée. Il engage l'interprétant dans un processus de raisonnement, enrichissant ainsi la signification.

Ces trois types de signes influencent l'interprétant et jouent un rôle crucial dans la compréhension de mon agression sexuelle. Les qualités émotionnelles du rhème, telles que la peur ou la douleur, fournissent une base qualitative et évoquent des réponses émotionnelles immédiates. Les dicisignes, comme « j'ai été agressée », apportent des informations concrètes et explicites qui aident à établir les faits de l'évènement. Les arguments, tels que « mon agresseur m'a suivie jusqu'à ma maison, ce qui montre son intention de me faire du mal », offrent un raisonnement logique, permettant une compréhension plus nuancée et justifiée.

Si les qualités émotionnelles de mes signes (rhèmes) sont minimisées, si mes déclarations spécifiques (dicisignes) sont mises en doute, ou si mes explications détaillées (arguments) ne sont pas prises au sérieux, cela empêche une compréhension correcte de l'évènement et une interprétation adéquate par les auditeurs et les auditrices.

2.2.1.4 Théorie du signe : décortiquer le processus sémiotique

En récapitulant, la structure triadique proposée par Peirce—composée des qualisignes, sinsignes et légisignes pour les representamens ; des icônes, symboles et indices pour les objets ; et des rhèmes, dicisignes et arguments pour les interprétants—, constitue un cadre analytique d'une grande utilité pour aborder des phénomènes complexes tels que l'injustice épistémique. Cette théorie, en nous dotant de concepts pour décomposer le processus sémiotique, nous permet d'examiner la manière dont les signes et

les significations se créent et circulent au cours de nos interactions. En effet, cet examen approfondi des échanges éclaire comment les signes influencent les perceptions, les comportements et les discours.

Il est essentiel de souligner que je me suis concentrée sur les principales classes de signes et leurs modes de fonctionnement pour des raisons de concision et de clarté, bien qu'il en existe d'autres. Ce tour d'horizon me permet d'explorer les dynamiques complexes de l'injustice épistémique à travers la lentille de la structure triadique de Peirce. Cette approche facilite une compréhension multidimensionnelle des discours complexes et de leurs impacts sur notre perception du monde, en fournissant un cadre pour décrypter les interactions quotidiennes et leurs implications sur les dynamiques de pouvoir et de connaissance.

2.2.2 Enquête scientifique : comment rendre nos idées claires ?

Peirce considère le doute comme un moteur essentiel de la compréhension, une sorte d'irritation de l'esprit qui incite à la recherche de réponses plus profondes. En lisant ses textes, notamment « Comment rendre nos idées claires » et « Comment se fixe la croyance » (Peirce, 1879), j'ai été frappée par sa méthode rigoureuse pour clarifier les idées à travers le doute et la vérification continue.

Peirce nous explique que le doute ressenti dans nos expériences peut être dissipé par une enquête visant à clarifier nos idées. Il précise que pour qu'une idée soit claire, elle doit être reconnue partout où elle se présente, sans être confondue avec une autre (Peirce, 1879, p. 39). L'objectif est d'atteindre une compréhension plus riche de la vérité d'une affirmation, même si la certitude absolue reste hors de portée.

Pour Peirce, la vérité réside dans la cohérence avec l'ensemble des connaissances—la « vérité » étant évaluées à l'aune des conséquences observables et vérifiables dans l'expérience. Il souligne l'importance d'une approche constante de clarification, qui nourrit la construction et la révision des croyances scientifiques. Sa vision de la croyance, qu'il définit comme une habitude mentale solide, m'a profondément marquée : « le sentiment de croyance est une indication plus ou moins sûre, qui s'est enracinée en nous, une habitude d'esprit qui déterminera nos actions. Le doute n'a jamais un tel effet » (Peirce, 1879, p. 221). Ainsi, si les croyances sont malléables et susceptibles d'être remises en question par de nouvelles preuves, elles nécessitent une enquête continue et ouverte pour améliorer notre compréhension du monde et prendre des décisions éclairées.

J'ai articulé mon enquête sur l'injustice épistémique en m'inspirant de la méthode hypothético-déductive de Peirce. Elle se base sur les méthodes de l'abduction, de l'induction et de la déduction pour clarifier nos pensées. Elle m'a été précieuse pour naviguer à travers les doutes suscités par mes propres expériences. En

tant qu'enseignante, j'ai souvent remis en question ma compréhension de l'injustice épistémique que je vivais. Parfois, je pensais que mes étudiants ne reconnaissaient pas mon expertise en raison de mon identité de genre ; d'autres fois, je doutais et pensais que c'était le fruit de mon imagination. Partager mes incertitudes aurait pu renforcer leurs préjugés et créer des tensions.

L'abduction, dans ce contexte, se réfère au fait de formuler une hypothèse ou une idée nouvelle à partir d'observations ou de signes qui ne semblent pas immédiatement évidents. Dans le cas présenté, mes incertitudes sur le manque de reconnaissance de mon expertise m'ont permis de formuler une idée surprenante : les signes d'une injustice épistémique limitent ma compréhension du monde, tout en me permettant de mieux saisir ma propre expérience. À partir de là, j'ai mobilisé l'induction et la déduction dans ma thèse pour comprendre les expériences vécues par mes collaborateurs et mes collaboratrices.

Dans ma quête pour identifier les signes de l'injustice épistémique, j'ai entrepris une recherche visant à comprendre les troubles qu'elle engendre. Actuellement, je teste mon idée en accumulant des preuves et en vérifiant si les faits concordent avec mes prédictions. C'est à ce stade que l'induction intervient, me permettant de généraliser à partir d'observations spécifiques. Cette étape cruciale implique un examen rigoureux des faits observables dans la réalité. Ensuite, j'utilise la déduction pour vérifier la cohérence logique de mon idée avec les règles et principes établis dans la littérature. La déduction assure également que mon hypothèse est plausible et qu'elle respecte les logiques internes de mon cadre de pensée.

En scrutant les faits à travers l'abduction, l'induction et la déduction, je cherche à approfondir mon idée : l'injustice épistémique est une expérience de communication troublante, ayant une dynamique évoluant constamment à travers l'échange de signe au cours des interactions. Cela explique pourquoi les personnes peuvent avoir une compréhension intuitive et sensible de cette injustice, même sans saisir pleinement le concept. Ce phénomène se manifeste à travers les différents niveaux de conscience de la réalité phanéroscopique, que je vais aborder dans la section suivante.

Le tableau suivant récapitule le processus de ma propre enquête scientifique:

Tableau 2.1 Enquête scientifique sur l'injustice épistémique

| Enquête scientifique sur l'injustice épistémique | | |
|---|--|--|
| Douter de nos idées | Rendre nos idées claires | Créer une nouvelle idée |
| Injustice épistémique, seulement une compréhension conceptuelle ? | Expérience troublante de communication | Manifestation à différents niveaux de conscience de la réalité phanéroscopique |

2.2.3 Phanéropie de Peirce : comment prendre conscience de la réalité interactionnelle ?

En découvrant l'œuvre de Peirce pour établir le cadre de ma recherche, j'ai été particulièrement fascinée par sa phanéropie. Cette méthode se concentre sur l'analyse des phénomènes à travers le prisme des signes et des significations, en mettant en lumière les phanérons. D'après Peirce, les phanérons désignent les manifestations qui apparaissent directement à notre conscience, et constituent de fait le matériau fondamental de notre expérience. Ils englobent tout ce qui peut être perçu, ressenti ou pensé. En s'appuyant sur ce principe, la phanéropie de Peirce vise à explorer la manière dont ces phanérons fournissent une compréhension des phénomènes, des sensations et de leurs intelligibilités, tels qu'ils sont vécus indépendamment de leur réalité objective. En même temps, peut-on réellement affirmer qu'une objectivité absolue, sans aucune interprétation subjective, existe⁸ ?

En explorant les phanérons, j'ai découvert la richesse des expériences humaines et la manière dont ces phanérons influencent nos modes d'existence dans le monde. Ils façonnent notre perception du monde et nos réactions face à diverses situations, mettant en lumière la complexité et la diversité de nos états de conscience. Peirce introduit trois niveaux de conscience — priméité, secondéité et tiercéité — qui aident à mieux comprendre comment nos expériences sont structurées et vécues. Cette perspective a approfondi ma compréhension des expériences en général, reconnaissant leur valeur indépendamment de leur conformité à une réalité objective externe. Cette subjectivité est essentielle pour saisir les nuances de l'injustice épistémique, qui se manifeste souvent dans ces sphères subtiles de l'expérience humaine.

En peu de mots, la priméité évoque la qualité d'être première, élémentaire et immédiate, ce qui renvoie à la potentialité des impressions avant toute interprétation. La secondéité concerne la confrontation avec la

⁸ Le principe d'objectivité se fonde sur une approche impartiale, exempte de préjugés ou d'influences personnelles. Il suscite un débat philosophique portant sur la nature de la connaissance et de la compréhension. À mon sens, l'objectivité absolue est inatteignable en raison de la subjectivité qui caractérise la perception et à l'interprétation humaines. Pour mieux connaître le débat en question, je vous invite à consulter la référence suivante : Feldman, J. (2002) Objectivité et subjectivité en science. Quelques aperçus. Revue européenne des sciences sociales, XL(124), 85-130.

réalité et, par-là, l'expérience immédiate du ressenti et de sa résistance. Enfin, la tiercéité est le domaine de la médiation et de l'interprétation, où les signes sont utilisés pour donner un sens aux expériences. Elle implique la compréhension et l'intégration des expériences dans un contexte plus large de connaissances et de significations partagées.

En examinant ces niveaux de la phanéroscopie, nous pouvons comprendre comment nos perceptions du monde sont construites et influencent notre capacité à interpréter un événement et à y réagir. Cette approche offre une perspective précieuse pour analyser les effets sémiotiques et communicationnels de l'injustice épistémique, en montrant comment celle-ci limite notre accès aux faits bruts (priméité), remet en question les affects de nos expériences immédiates (secondéité) et restreint notre capacité à donner un sens à nos expériences et à les partager avec les autres (tiercéité).

2.2.3.1 Priméité : potentialité de l'injustice épistémique

La priméité capture l'essence pure et potentielle d'une expérience avant qu'elle ne prenne forme concrète, avant qu'elle n'interagisse avec le monde. C'est ce moment suspendu, presque magique, où l'idée du parfum d'une rose flotte dans notre esprit avant même que nous l'ayons perçue. Peirce décrit ce phénomène comme une « pure potentialité abstraite » (Peirce, 1978, p. 89). C'est une manière de percevoir la qualité d'une chose en elle-même, dans toute sa singularité, sans référence aux relations qu'elle peut entretenir avec d'autres éléments.

Dans le contexte de l'injustice épistémique que je ressens en tant qu'enseignante, la priméité se manifeste par une perception intuitive de cette injustice, avant même que je ne parvienne à la conceptualiser pleinement. Au cours de discussions en classe, une vague impression de malaise s'installe lorsque certains étudiants mettent à l'épreuve mon autorité et mon savoir, scrutant mes propositions philosophiques et mes choix pédagogiques. Cette première sensation, comparable à un pressentiment, précède la clarté qui vient avec la secondéité, où cette intuition commence à s'ancrer dans une réalité perceptible. Ainsi, la priméité me permet d'entrevoir, de manière instinctive, l'éventualité d'une injustice épistémique, avant même que je ne sois en mesure de la nommer ou de l'expliquer pleinement.

2.2.3.2 Secondéité : immédiateté de l'injustice épistémique

La secondéité, ce moment où l'expérience prend forme concrète et immédiate, s'exprime par une interaction directe avec le monde. C'est le choc de la réalité, un éveil brutal des sens qui nous ancre dans l'instant présent. Imaginez le moment où le parfum enivrant d'une rose atteint vos narines, éveillant en vous une cascade de souvenirs et d'émotions. Cette sensation immédiate est l'incarnation même de la secondéité :

une rencontre tangible entre notre perception et le monde extérieur. Peirce illustre cela par la chute d'une pierre, symbolisant l'action et la réaction, la confrontation avec une vérité indéniable et immédiate.

Dans le contexte de mon expérience d'injustice épistémique en tant qu'enseignante, la secondéité se manifeste à travers ces interactions répétées où mes compétences sont injustement remises en question. Par exemple, les étudiants affirment sans lever la main : « Ben là, *madame*, ça n'a aucun sens ce que vous dites ! » ou « S'cusez *Madame*, mais Platon n'aurait jamais dit ça ! » alors qu'ils ont lu juste deux pages sur le sujet. Ces confrontations directes, souvent marquées par une contestation de mon autorité, sont aussi abruptes que le choc physique que nous pouvons ressentir quand l'on se heurte à un obstacle. Elles révèlent une réalité discriminatoire, où mon expertise est mise à l'épreuve d'une manière qui ignore mes qualifications et mon expérience. Cette remise en question constante produit une réaction viscérale, une douleur émotionnelle et psychologique qui fait écho à la sensation tangible d'une blessure physique. C'est dans cette immédiateté que l'injustice épistémique devient palpable, transformant mes intuitions initiales en une compréhension plus claire et indéniable de la réalité discriminatoire à laquelle je suis confrontée.

2.2.3.3 Tiercéité: médiation et généralisation de l'injustice épistémique

Enfin, la tiercéité représente la médiation et la généralisation, la compréhension du processus de signification. C'est grâce à la tiercéité que nous reconnaissons le parfum d'une rose, car nous avons appris, à travers des lois (sociales, linguistiques), à associer cette odeur à l'image mentale d'une rose. La tiercéité englobe la capacité de donner un sens à nos expériences et à les intégrer dans un contexte plus large, enrichi de significations partagées. Lorsque nous sentons habituellement une rose, nous savons interpréter son parfum, non seulement par l'expérience immédiate, mais aussi par la compréhension et l'intégration dans notre savoir collectif. C'est ainsi que l'odeur de la rose peut être associée à la beauté, la délicatesse ou l'amour, par exemple.

Dans le contexte de mon expérience d'injustice épistémique en tant qu'enseignante, la tiercéité m'a permis de transformer mes interactions immédiates en une compréhension plus nuancée de la réalité vécue. J'ai pu percevoir que le scepticisme de mes étudiants n'était pas simplement lié à mes interactions individuelles, mais était également influencé par des normes de genre plus larges et généralisées. Grâce à la tiercéité, j'ai pu structurer mes expériences de manière cohérente, et comprendre les dynamiques de pouvoir en jeu. Ce processus m'a aidée à reconnaître que mes doutes n'étaient pas seulement des impressions individuelles, mais étaient façonnés par des conventions sociales et des règles implicites qui affectaient la perception de mon autorité.

Au niveau de la tiercéité, j'ai pu articuler en un tout l'injustice épistémique vécue, en intégrant mes perceptions initiales, mes expériences immédiates et ma réflexion sur les normes sociales en une compréhension complète. En synthétisant ces trois niveaux de conscience — la priméité, la secondéité et la tiercéité — la phanéroscopie enclenche un processus de signification qui offre une prise de conscience et une compréhension plus profonde de l'injustice épistémique. Sur le plan personnel, ce cheminement me permet de naviguer entre la potentialité pure, l'expérience immédiate et l'interprétation médiatisée de ce que j'ai vécu, formant une réalité cohérente de l'injustice que j'ai subie. Sur le plan de mon enquête, il permet d'approcher ce que mes collaborateurs et mes collaboratrices me raconteront.

2.2.4 Cadrer par la sémiotique : expérience *troublante* de communication

La sémiotique de Peirce offre un cadre éclairant pour analyser l'injustice épistémique. Elle démontre comment les signes — qu'ils soient verbaux, non verbaux, explicites ou implicites — participent au processus de signification et de communication et comment, dans le cadre de l'injustice épistémique, ce processus devient une expérience troublante. De plus, grâce à sa méthode scientifique rigoureuse et son approche hypothético-déductive, Peirce me permet de formuler et de tester des hypothèses sur la manière dont les individus confrontés à l'injustice épistémique peuvent parvenir à une compréhension plus grande de leur situation.

L'idée d'utiliser le terme « trouble » pour décrire les perturbations dans la communication produite par l'injustice épistémique s'inspire de "Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene" de Donna Haraway (2016). Haraway y explore les défis contemporains liés aux crises mondiales et propose une réflexion sur la manière de naviguer dans ces troubles omniprésents. Le « trouble » selon Haraway émerge d'événements perturbateurs sur les plans écologique, social et politique, événements qui compliquent nos expériences et nos perceptions. Pour moi, le trouble offre une métaphore puissante pour comprendre l'injustice épistémique. En écho à Judith Butler (1990), qui examine les « troubles » dans le genre pour illustrer la complexité des normes, j'ai compris que ces troubles représentent à la fois des contraintes et des opportunités. Butler souligne que les normes incarnent une dualité de liberté et de limitation, et comme l'explique Lisandre Labrecque-Lebeau (2021), elles agissent à la fois comme des repères, des injonctions et des possibilités dans nos réalités quotidiennes. Ainsi, les troubles de l'injustice épistémique soulignent non seulement les limitations imposées à l'action, mais également le potentiel de contourner ces barrières.

En mobilisant les trois niveaux de réalité décrits par Peirce – priméité (impressions initiales), secondéité (expériences immédiates) et tiercéité (médiation et généralisation) –, nous pouvons commencer à comprendre la complexité de l'injustice épistémique comme expérience de communication troublante et à

articuler cette expérience dans un cadre cohérent, enrichissant notre compréhension de la réalité sociale et des dynamiques de pouvoir en jeu. Dans l'exploration des perturbations que l'injustice épistémique engendre à différents niveaux de conscience, la métaphore du « trouble dans la communication » s'avère particulièrement éclairante. Elle met en exergue le fait que l'injustice épistémique agit à la fois comme cause et conséquence des inégalités épistémiques, révélant des aspects souvent ignorés de l'expérience. Par cette métaphore, j'aspire à comprendre comment les biais de perception, ainsi que les préjugés et stéréotypes influencent les interactions quotidiennes, érigent des barrières à la compréhension, et entravent l'échange de connaissances. Ceci étant dit, ils peuvent également incarner des opportunités pour ceux et celles qui en subissent les conséquences de transformer leurs modalités d'interaction et d'engagement au sein des organisations (Van Burgsteden et *al.*, 2022).

Philippe Verhaegen (1994) met en avant l'idée que toute métaphore renferme un élément familier et un aspect novateur. La nouveauté surgit lorsqu'une relation inédite est établie entre des éléments connus, créant ainsi un nouveau signe à partir de signes préexistants. Prenons l'exemple de la métaphore du « trouble de communication » : elle forge une nouvelle connexion entre l'idée de trouble et celle de communication, notamment dans le contexte de l'injustice épistémique. Cette métaphore s'appuie sur la notion de perturbation pour offrir une compréhension renouvelée de l'injustice épistémique, reliant des expériences familières (injustice) à des concepts novateurs (trouble de communication).

Mais comment ce trouble se manifeste-t-il précisément ? La phanéroscopie de Peirce nous propose un cadre analytique pour répondre à cette question. Au niveau de la priméité, le trouble initial est la qualité pure et potentielle d'une expérience entravée. C'est ce moment d'incertitude, comme lors de mes premières interactions avec mes étudiants, où un doute initial surgissait à partir d'une impression de malaise. Au niveau de la secondéité, le trouble affecte directement le ressenti immédiat des expériences vécues. Par exemple, lorsque mes étudiants remettent en question mes compétences, cela provoque en moi des affects, créant une confusion qui, paradoxalement, diminue et renforce ma compréhension de la situation. Enfin, dans la tiercéité, le trouble entrave la médiation et l'interprétation des interactions vécues. Les préjugés de genre de mes étudiants, influencés par des normes patriarcales dominantes, peuvent restreindre ma capacité à enseigner. Ainsi, l'injustice épistémique devient un « trouble dans la communication », perturbant de manière injuste la production et la transmission des connaissances. Cette perturbation souligne la confrontation entre mon expérience vécue et la perception que s'en font les autres, et met en lumière la dualité des contraintes et des opportunités dans l'interaction sociale.

L'enquête que j'ai menée avec ce cadre analytique m'a confrontée à « saisir l'insaisissable ». Pour Katharina Niemeyer (2007, p. 294), cela s'apparente à l'impression d'« entrevoir la porte de l'explication de l'inexplicable ». L'injustice épistémique ne se révèle pas quand on la recherche ; elle surgit de manière furtive, dans les endroits parfois les plus inattendus. Ce n'est pas uniquement de l'ordre de la micro-agression, comme affirme pourtant Barbara Applebaum (2022). Elle génère des troubles dans les perceptions, les affects et les interprétations des interactions vécues. En d'autres termes, l'injustice épistémique perturbe si profondément la communication à chaque étape du processus de signification — des impressions initiales aux interprétations façonnées en tenant compte de contextes sociaux plus larges — qu'il devient légitime de se demander : comment les personnes peuvent-elles atteindre une certaine vérité de la réalité interactionnelle vécue ? Elles le peuvent en passant par les trois niveaux phanéroscopiques. Tout commence, au niveau de la priméité, par une première impression. C'est une perception intuitive marquant le début d'un processus plus étendu. C'est à partir de cette priméité que la secondéité intervient, marquée par des expériences directes où ces premières impressions rencontrent la réalité tangible, ressentie à travers l'affect. Enfin, la tiercéité permet de conceptualiser ces expériences à un niveau plus abstrait, en les intégrant dans des cadres normatifs plus larges. Elle permet ainsi de transformer ces perceptions et affects en une compréhension plus articulée et vraie de l'injustice épistémique.

C'est en traversant les différentes couches qui constituent la réalité interactionnelle que les personnes développent une conscience intuitive, sensible et réflexive de l'injustice épistémique vécue. Ce cheminement sera détaillé dans les chapitres d'analyse suivants, afin de vous offrir un aperçu de la manière dont elles prennent progressivement conscience de l'injustice épistémique à partir des troubles que cette dernière occasionne.

Tableau 2.2 Cadrage sémiotique de l'expérience de l'injustice épistémique

| Réalité interactionnelle | | |
|--|--|--|
| Priméité (<i>firstness</i>) | Secondéité (<i>secondness</i>) | Tiercéité (<i>thirdness</i>) |
| Potentialité de l'injustice épistémique perçue | Immédiateté de l'injustice épistémique ressentie | Réflexivité de l'injustice épistémique vécue |

Dans la partie qui suit, je précise l'appareillage théorique de mon enquête sur l'injustice épistémique en mobilisant l'approche de la communication constitutive des organisations (CCO), notamment les travaux de Cooren (2010, 2011, 2015, 2014), que j'enrichis des théories de Goffman (1955[1973], 1988, 1996) et de Massumi (1995, 2008, 2015). Les travaux de tous ces chercheurs influents, qui combinent la communication organisationnelle, la sémiotique et la sociologie, me permettront de mieux saisir l'expérience de l'injustice épistémique vécue dans les organisations.

2.3 Bricoler avec la théorie : quand la communication constitutive des organisations dialogue avec Goffman, Massumi et Cooren

Comme l'injustice épistémique est un phénomène de communication et que je l'étudie dans le cadre de collectifs et organisations, je propose d'enrichir mon cadre sémiotique par la communication organisationnelle.

Selon Cleusa Maria Andrade Scroferneker (2004, p.79), la communication organisationnelle englobe « toutes les formes de communication utilisées par l'organisation afin de se mettre en rapport et d'interagir avec ses publics ». Parmi les approches contemporaines, celle de la communication constitutive des organisations (ci-après CCO) se distingue par son accent sur le rôle central de la communication dans la *constitution* des organisations (Baillargeon et al., 2021; Boivin et al., 2017; Brummans et al., 2014).

2.3.1 Approche de la communication constitutive des organisations

Élaborée à travers trois écoles de pensée, comme le soulignent Schoeneborn et ses collègues (2014), l'approche CCO postule que la communication ne se limite pas à être un simple outil utilisé par les organisations, mais constitue le fondement même de leur existence et de leur évolution.

Une des théories fondatrices de l'approche CCO est le modèle des *Four Flows*, développé par McPhee & Zaig (2000). Inspiré par la théorie de la structuration de Giddens (1984), ce modèle met en avant l'interaction dynamique entre les processus de communication et la structure organisationnelle. Il identifie quatre flux essentiels : le flux de production, le flux de socialisation, le flux de décision et le flux d'identité. Chaque flux joue un rôle crucial dans la formation et le maintien des organisations. Par exemple, le flux de production concerne les activités créatrices de biens ou services, tandis que le flux de socialisation traite des interactions qui façonnent les relations et la culture organisationnelle. Ce modèle décrit ainsi comment les organisations sont constamment façonnées et reconfigurées par ces flux, ce qui offre une vue d'ensemble sur la manière dont les principes organisationnels sont continuellement négociés et redéfinis à travers la communication.

Contrairement au modèle des *Four Flows*, qui se concentre sur les processus organisationnels internes, d'autres chercheurs et chercheuses comme Schoeneborn (2010) abordent la communication à travers une vision systémique des organisations. Basée sur la théorie de Luhmann (1995), cette perspective considère que les systèmes sont autonomes et autoréférentiels, utilisant la communication pour se différencier de leur environnement. Dans ce cadre, la communication dépasse l'action humaine, englobant la façon dont les systèmes maintiennent leurs frontières et structures par des processus communicatifs. Schoeneborn applique

cette théorie à l'approche CCO, soulignant que la communication n'est pas seulement une question d'agence humaine, mais aussi de la manière dont les systèmes se reproduisent et évoluent par le biais de processus communicatifs.

L'École de Montréal part du postulat que l'organisation n'est qu'un « tissu de communications », comme dirait James Taylor (1988). Pour les membres de cette école (Baillargeon *et al.*, 2021; Bencherki, Matte, *et al.*, 2020; Benoit-Barné & Cooren, 2009), les interactions sont des espaces où les significations en étant continuellement négociées et redéfinies, constituent la base fondamentale à partir de laquelle les membres d'une organisation s'organisent. Dans ce contexte, les travaux de Robichaud et ses collègues (2004) soulignent que le langage est une force performative qui influence la manière dont les individus interprètent et réagissent aux situations. Cette performativité est étroitement liée à la nature récursive du langage, sa capacité à façonner continuellement les discours organisationnels. La négociation et la redéfinition continues des significations permettent ainsi aux membres de coconstruire le sens de leurs interactions, et d'atteindre une compréhension partagée de leur réalité organisationnelle.

Cette approche s'aligne étroitement avec la théorie de l'Acteur-Réseau de Latour (2007) qui soutient que les entités humaines et non humaines, telles que les politiques, les technologies et les coutumes, agissent comme des agents au sein d'un réseau, contribuant à la formation dynamique des structures et des processus organisationnels. En étudiant par exemple le pouvoir, l'autorité et la culture au sein des interactions (Bencherki, Cooren, *et al.*, 2020; Benoit-Barné & Cooren, 2009; Brummans *et al.*, 2022), ils et elles conçoivent qu'elle constitue une force constitutive qui implique de multiples voix et influences dans la communication.

Ces dynamiques peuvent parfois engendrer une injustice épistémique lorsque certaines voix sont marginalisées ou réduites au silence en raison des déséquilibres de pouvoir au sein de l'organisation. Par exemple, les processus de prise de décision qui excluent les contributions des membres de groupes minoritaires perpétuent un cycle de marginalisation et renforcent les structures de pouvoir existantes. Bien que la mise en tensions des savoirs soit des éléments participant à la (re)constitution des organisations (Del Fa, 2016), je considère qu'elles révèlent des dysfonctionnements dans la répartition du pouvoir épistémique et la production plus large de connaissances organisationnelles. Cela constitue une préoccupation majeure pour les organisations, car cela influence la manière dont les individus peuvent participer aux processus de prise de décision, de production de savoirs, et des modalités du dialogue organisationnel.

Pour mieux appréhender les principaux éléments constitutifs de l'injustice épistémique, j'ai enrichi mes analyses en intégrant les théories de Goffman (1955[1973], 1988, 1996), de Massumi (1995, 2008, 2015) et enfin, de nouveau celle de Cooren (2010, 2011, 2015, 2014) que j'approfondis ; chacune d'elle permet de décrire ce qui se passe dans chaque niveau phanéroscopique de Peirce, respectivement la priméité pour Goffman, la secondéité pour Massumi, et la tiercéité pour Cooren. Afin d'illustrer l'application de leurs idées dans le cadre de ma recherche, je m'appuierai sur des exemples issus de la littérature sur l'injustice épistémique, notamment les articles d'Audrey Linder et d'Émilie Bovet (2024), d'Abdi Sanati et Michaelis Kyratsous (2015), ainsi que de Karin Jongma et ses collègues (2017).

Goffman (1955[1973], 1988, 1996), avec sa métaphore de la représentation théâtrale, nous invite à considérer chaque interaction comme une scène où chacun et chacune joue un rôle en fonction de la perception des autres. L'injustice épistémique perturbe ce jeu, en compromettant par des perceptions biaisées la gestion de l'image sociale des gens, et en entraînant discrimination et stigmatisation. Massumi (1995, 2008, 2015), quant à lui, met en lumière le rôle des affects dans les interactions. Il montre comment l'injustice épistémique crée des microchocs émotionnels, plongeant les individus dans la confusion et affectant leur capacité à réagir de manière appropriée. Enfin, Cooren (2010, 2011, 2015, 2023), avec sa notion de ventriloquie, explore comment les individus invoquent diverses figures pour façonner les interactions et le sens des organisations. Les troubles occasionnés en contexte d'injustice épistémique empêchent une participation pleine et entière à la constitution des savoirs, mais aussi aux modalités du dialogue organisationnel.

En combinant ces perspectives théoriques, je peux encore mieux comprendre les dynamiques de l'injustice épistémique. Cela offre également des pistes pour transformer les pratiques de communication, des interactions individuelles aux structures organisationnelles. Cette exploration théorique enrichit notre compréhension non seulement des interactions personnelles, mais aussi des dynamiques de pouvoir et de sens au sein des organisations.

2.3.2 Goffman : injustice épistémique dans le théâtre des interactions

Erving Goffman (1955[1973], 1988, 1996), sociologue et sémio-pragmaticien canadien, a considérablement enrichi ma compréhension des interactions sociales à travers ses métaphores théâtrales. Il nous invite à percevoir chaque interaction comme une mise en scène où chacun et chacune endosse un rôle, influencés par des conventions et des habitudes. Cette perspective, en résonance avec les idées de Peirce, nous permet de comprendre, notamment dans la priméité, comment les représentations théâtrales et la négociation des rôles peuvent favoriser l'émergence de l'injustice épistémique.

Le travail d'Erving Goffman sur la « performance de soi » examine comment les individus gèrent les impressions qu'ils renvoient aux autres afin de faciliter les interactions sociales. Dans *La présentation de soi dans la vie quotidienne* (1955[1973]), Goffman décrit comment ils jouent des rôles semblables à ceux des acteurs et des actrices sur une scène ; chaque personne cherchant à projeter une certaine image, tandis que les autres réagissent à ses performances. Il précise que c'est comme si « tout acteur doit agir de façon à donner une expression de lui-même, et les autres à leur tour doivent en retirer une certaine impression » (1955[1973], p. 12). Goffman illustre cela par le concept de comportement en avant-scène et en arrière-scène. Par exemple, les serveurs dans un restaurant adoptent une attitude polie et professionnelle devant les clients et les clientes, mais peuvent se comporter de manière plus décontractée ou exprimer leur frustration en « coulisses » (Goffman, 1955[1973], p. 76).

Ces performances peuvent être également perturbées si l'image attendue n'est pas maintenue, au point que les personnes « perdent la face » (*to lose face* en anglais). Cela peut se produire lorsque la performance d'un individu est remise en question ou sapée par les réactions des autres. Pour éviter cela, les individus peuvent dissimuler certains aspects de leur vie afin de préserver leur image sociale. Par exemple, une personne pourrait cacher des difficultés personnelles pour maintenir une apparence professionnelle. Cette négociation continue de l'identité et de la perception souligne la nature complexe et dynamique des interactions sociales, où la « présentation de soi » sert à la fois d'outil pour la cohésion sociale et de source potentielle de vulnérabilité sociale.

Ces performances de soi dépendent également des « décors » des interactions sociales. Goffman (1996) explique comment les cadres sociaux influencent la perception et l'interprétation des événements. Par exemple, dans un hôpital psychiatrique, la crédibilité des patients et des patientes est souvent remise en question en raison de leur diagnostic. Linder et Bovet (2024) illustrent comment l'injustice épistémique se manifeste dans ces interactions, où ils et elles hésitent à partager des informations sur leur traitement psychiatrique, par crainte de stigmatisation. Une patiente témoigne : « j'hésite toujours à parler de mon traitement psy » (Linder et Bovet, 2024, p. 9) tandis qu'une autre mentionne : « j'ai aussi expérimenté plusieurs fois le changement de comportement des soignants dès que je mentionne mon anxiolytique... À cause de toutes ces mauvaises expériences, je ne mentionne pas mes troubles psy » (Linder et Bovet, 2024, p. 14). Ces témoignages montrent comment la dissimulation d'identité, pour éviter la stigmatisation, influence non seulement la perception d'autrui, mais aussi celle qu'on a de soi-même. Pourtant, ces mêmes personnes pourraient se sentir plus à l'aise de discuter de leur traitement dans d'autres contextes. Cela montre donc comment les décors sociaux dans lesquels ont lieu les interactions influencent ces mises en scène de soi.

Goffman (1988) décrit la « performance de soi » comme un processus complexe et dynamique où les interactions sociales constituent l'arène pour la négociation des ordres sociaux. Cela implique une présentation et un ajustement continu de l'image sociale d'un individu en réponse aux perceptions et aux jugements d'autrui. Timothy Kuhn et ses collègues (2019) approfondissent cette idée en soulignant que les interactions ne se limitent pas à ces agencements, mais participent également à la (re)construction active des significations, des identités et des structures organisationnelles. Chaque interaction contribue ainsi à la formation continue du monde social. La perspective de Kuhn et ses collègues (2019) s'aligne avec celle de Goffman, selon laquelle la communication est centrale dans la négociation des ordres sociaux. Les interactions sont des espaces où les cadres de signification et d'identité sont constamment façonnés et redéfinis, mettant en lumière le pouvoir performatif de la communication dans la définition des réalités sociales et organisationnelles.

La négociation des rôles et des ordres sociaux est donc essentielle pour comprendre comment l'injustice épistémique se constitue à travers ces agencements, tout en redéfinissant en même temps les interactions. Dans le cadre de ma thèse, ces situations peuvent à la fois perpétuer ou contester des biais et des cadres sociaux perturbés, entraînant une « perte de face » lorsque les individus échouent à préserver leur image sociale. L'analyse de Goffman nous éclaire sur la manière dont les rôles sociaux et leurs performances influencent les perceptions, engendrant des contextes où l'image sociale peut devenir une source de préjudice potentiel. Par ailleurs, en affirmant que chaque interaction a le pouvoir de redéfinir les significations, les identités et les structures organisationnelles, Kuhn et ses collègues (2019) apportent des perspectives précieuses sur le fait que ces rôles et ces ordres sociaux contribuent, en façonnant les interactions, à la constitution du sens des organisations.

2.3.3 Massumi : injustice épistémique comme expérience affective

Brian Massumi (1995, 2008, 2015) est un philosophe et théoricien culturel canadien, célèbre pour ses réflexions sur l'affect et l'expérience corporelle. Ses recherches explorent comment l'affect, en tant qu'élément présubjectif, joue un rôle dans nos interactions quotidiennes. D'après ses dires, l'affect ne se réduit pas à un sentiment ou à une émotion ; il représente un potentiel continu qui se manifeste à travers les relations entre les individus.

En relisant l'ouvrage *Politics of Affect* de Massumi (2015), j'ai constaté que sa théorie résonne avec le cadre sémiotique de Peirce, notamment avec la notion de secondéité. Pour Peirce, la secondéité désigne l'expérience immédiate du contact avec le monde. C'est une force qui nous oblige à réagir aux résistances du monde extérieur. Massumi, de son côté, s'inspire de Baruch Spinoza (1677) pour décrire l'affect comme

une force présubjective capable d'augmenter ou de diminuer notre puissance d'agir⁹. Ainsi, les théories de Massumi et Peirce accordent toutes deux de l'importance aux expériences immédiates dans la formation de notre ressenti et de nos réactions.

Poussons plus loin l'approche de l'affect selon Massumi (2015). D'après lui, l'affect est un élément qui nous immerge et nous propulse dans le monde, qui nous engage dans notre environnement. Il conduit les corps à interagir et à s'influencer mutuellement dans un champ relationnel. L'affect est donc une composante essentielle de notre expérience quotidienne, façonnant derechef nos perceptions et nos interactions, bien que de manières souvent imperceptibles. Lorsque les personnes sont affectées par une situation, il ne s'agit pas d'un drame, mais plutôt de ce que Massumi (2015, p. 53) qualifie de « microchocs », qui modifient notre attention et notre conscience à chaque instant d'interaction. Cela s'aligne avec la notion de secondéité de Peirce, où l'expérience immédiate de résistance du monde extérieur exige une réaction. Dans une situation d'injustice épistémique, ces microchocs peuvent intensifier la prise de conscience de l'individu concernant les dynamiques injustes en jeu, l'incitant à réagir et à affirmer son agentivité. Selon la manière dont l'affect est communiqué, elle peut également incarner un moyen de communiquer des éléments permettant la négociation de la reconstitution du sens des organisations (Ashcraft, 2021).

D'un point de vue sémiotique, l'affect se présente comme une forme de « pensée-sentiment » (Massumi, 2015, p. 211) – qui rappelle l'expression « pensée-signé » de Peirce (2008, CP 5.484). Cette pensée, qu'elle parte d'un sentiment ou d'un signe, nous enveloppe en permanence. Comme l'évoque Eve Sedgwick (2004), l'affect influence nos ressentis et nos réactions, parfois sans que nous en ayons conscience. En réponse à cette influence, nous cherchons parfois à affecter la situation en retour, ce qui fait évoluer le cours de l'interaction.

L'article de Sanati et Kyratsous (2015) offre une illustration de la manière dont l'injustice épistémique module nos affects et notre capacité de réaction. Les auteurs et autrices examinent le cas d'un jeune homme dans la fin de la vingtaine, signalé aux autorités après qu'il ait menacé d'attaquer une personne ayant maltraité un de ses proches. À l'hôpital psychiatrique, les professionnels et les professionnelles de santé lui ont diagnostiqué un délire de persécution, statuant qu'il n'avait pas la compétence pour saisir ce dont il

⁹ Spinoza (1677) définit au départ l'affect comme suit : « j'entends les affections du corps, qui augmentent ou diminuent, aident ou contrarient, la puissance d'agir de ce corps, et en même temps les idées de ces affections... Si donc nous pouvons être cause adéquate d'une de ces affections, alors par Affect, j'entends une action ; autrement, une passion. » (p. 203) L'affect correspond donc à une puissance d'agir des corps, puissance d'agir augmentée par la joie et diminuée par la tristesse. Cela signifie que l'affect peut soit nous renforcer, soit nous affaiblir, ce qui influence notre capacité à réagir.

parlait. Ce diagnostic a placé le jeune homme dans une position de désavantage épistémique où il a perdu en crédibilité, malgré la véracité des faits témoignés – comme mentionné par la police ayant ensuite confirmé les renseignements. En réponse à sa réaction, les professionnels et professionnelles de santé ont décidé de l'attacher, argumentant qu'il s'agit d'une mesure pour garantir sa sécurité. Cette décision a exacerbé la colère du jeune homme, qui prend conscience que ses propos ont été discrédités. Les affects, exprimés par cette colère manifeste, ont d'une part limité son pouvoir d'agir, en raison de ce diagnostic contestable de délire de persécution, tout en lui permettant d'autre part de réaliser l'injustice testimoniale qu'il subit, ce qui aurait pu renforcer sa capacité d'action s'il n'avait pas été immobilisé au lit.

Dans ce contexte, l'affect est perçu comme une force dynamique qui traverse les interactions, modulant subtilement, mais significativement, la puissance d'agir des personnes impliquées. Ici, l'affect joue un double rôle dans l'injustice épistémique vécue par le jeune homme. D'une part, sa colère initiale découle d'une menace pesant sur l'un de ses proches : elle constitue une réaction émotionnelle naturelle face à une situation perçue comme dangereuse. Par conséquent, son affect est initialement un moteur de réaction défensive. D'autre part, cette même colère est exacerbée par l'injustice épistémique lorsqu'il est hospitalisé et attaché, renforçant un sentiment d'impuissance face à des professionnels et des professionnelles qui ignorent la véracité de ses propos. Ce traitement coercitif restreint sa capacité d'agir en le privant de ses moyens d'expression et d'action. Cependant, l'affect possède aussi un potentiel transformateur. En prenant conscience de l'injustice qu'il subit, le jeune homme est poussé à réagir contre ces préjugés. En ce sens, l'affect devient une force qui, non seulement lui permet d'exprimer ses frustrations, mais porte aussi un message révélateur des dynamiques de pouvoir en jeu. C'est dans cette aptitude à mettre en lumière des vérités souvent négligées que l'affect, malgré ses contraintes, peut renforcer la capacité d'action des individus.

En combinant les théories de Massumi et de Peirce, nous acquérons une vision approfondie de la manière dont l'affect, en suscitant des réactions immédiates, influence notre capacité à percevoir une injustice épistémique et à y réagir. Cette perspective sur l'affect nous aide à mieux saisir les forces invisibles qui modulent nos comportements et nos capacités d'action.

2.3.4 Cooren : ventriloquer les troubles de l'injustice épistémique

François Cooren (2010, 2011, 2015, 2023), figure éminente de l'École de Montréal, avance que les organisations ne doivent pas être perçues comme des entités figées, mais qu'elles se transforment continuellement à travers les interactions entre leurs membres. Selon Cooren (2016), cela met en lumière l'importance d'examiner les organisations à partir de la « terre ferme des interactions » (p. 241). Cependant,

à la différence des approches traditionnelles de l'interaction (Goffman, 1974; Sacks, 1992), Cooren (2013) reconnaît non seulement l'agentivité des individus, mais aussi celle d'autres entités non humaines qui participent aux interactions en tant que *figures* de communication, telles que des textes, des valeurs et des normes, etc. (Robichaud & Cooren, 2013). Il s'agit donc d'un plénum d'agentivités qui influencent les divers processus constitutifs de ce que nous désignons comme organisation. Par exemple, les textes établissent les principes directeurs de l'organisation, les valeurs influencent les modalités de communication organisationnelle, et les bâtiments matérialisent la présence de l'organisation en termes de spatialité. Cooren (2010) souligne que les membres des organisations mobilisent ces agentivités en faisant s'exprimer ces figures de communication à travers eux et elles : « nous sommes agis par ces entités invisibles qui nous 'hantent' et qui peuplent les interactions » (Cooren, 2013). Par exemple, un dirigeant peut justifier une décision en se référant à la politique de l'organisation ou à des valeurs communes, ce qui permet à ces figures de « s'exprimer » à travers lui. C'est en ce sens que toutes ces entités, qu'elles soient humaines ou non, jouent donc un rôle crucial dans la constitution du sens de l'organisation.

En utilisant le cadre sémiotique de Peirce, notamment sa notion de tiercéité qui représente la médiation et la généralisation de l'expérience vécue, nous pouvons comprendre comment nos interactions révèlent une coconstruction du sens organisationnel. De manière similaire, la théorie de Cooren explique comment les membres d'une organisation mobilisent et façonnent les interactions à travers l'invocation de ces figures de communication.

Cooren (2010, p.7) aborde ce sujet à travers le concept de « ventriloquie », qui s'inspire de l'image d'un ventriloque animant sa marionnette : « lorsque 'nous' parlons, de nombreuses autres voix se font aussi entendre ». En d'autres termes, lors de nos échanges, nous faisons souvent résonner les idées, valeurs ou opinions d'autrui. En tant que porte-paroles, les individus jouent à la fois le rôle de ventriloques et de marionnettes dans ces dynamiques de communication. Par exemple, une politique écrite peut agir comme une figure se manifestant dans les interactions et influençant les comportements des employés et des employées, qui, à leur tour, peuvent l'interpréter et l'adapter selon leur propre contexte, ce qui influence simultanément cette politique. Cette perspective ne diminue en rien l'action humaine ; au contraire, elle montre la capacité des individus à répondre et à réagir aux signes émis par ces autres entités, tout en les faisant exister en les invoquant dans les interactions (Cooren, 2015).

La ventriloquie met en exergue la complexité sémiotique qui caractérise la communication. La dynamique de la situation est toujours influencée par la manière dont les individus invoquent les figures de communication, et comment, par leur présence, celles-ci modèlent l'interaction (Robichaud & Cooren,

2013). Comme le souligne Cooren (2016, p. 24): « la situation est donc à la fois construite et réelle, dans la mesure où sa réalité s'exprime à travers ce que les gens disent en son nom ». Interagir avec autrui signifie donc que nous ne sommes jamais isolés dans une situation ; au contraire, nous sommes l'une des parties constituantes d'un « chantier de construction » plus vaste, où une multitude d'entités communiquent pour favoriser une compréhension commune (Caronia & Cooren, 2014).

Selon Cooren et ses collègues (2023), l'acte de ventriloquie se divise en deux dimensions : l'une en amont et l'autre en aval. La ventriloquie en amont se réfère à la capacité d'individus à faire communiquer d'autres entités par le biais de leurs discours ou de leurs actions. Cela se manifeste lorsque quelqu'un s'exprime au nom d'autrui, utilisant son autorité ou sa crédibilité pour renforcer son propre propos. Par exemple, un homme politique peut évoquer une étude scientifique pour appuyer son argumentation, permettant ainsi à cette étude de s'exprimer à travers lui. De même, lorsqu'un responsable universitaire cite une politique pour justifier une décision, il renforce son autorité en alignant son discours sur des sources ou des principes reconnus. En revanche, la ventriloquie en aval se concentre sur la manière dont les messages, une fois transmis, sont susceptibles d'être interprétés par autrui. En d'autres termes, ces signes circulent « en aval » et sont soumis à l'interprétation des autres, ce qui engendre une incertitude inhérente, car il est impossible de contrôler entièrement la perception de notre communication. Ainsi, nous nous retrouvons « à la merci » de la manière dont les autres comprennent et interprètent nos signes.

Cooren (2023) s'intéresse désormais à la notion de « ventriloquie mutuelle », qui s'opère à travers un processus interactif du « tour de parole ». Cette idée, évoquée au départ par Sacks et ses collègues (1974) sous le nom de « procédure de preuve du tour suivant », souligne la manière dont les individus apprennent comment leurs paroles sont perçues à travers les réponses qu'ils et elles reçoivent des autres. Cet échange dynamique d'actes de langage se produit lorsque les gens s'engagent dans une conversation, en prêtant attention à la façon dont leurs paroles sont reprises ou réinterprétées par leurs interlocuteurs et leurs interlocutrices. Cette interaction façonne le flux et la direction du dialogue, comme le note Bencherki (2016). Durant ces échanges, les individus s'engagent dans une dynamique d'action-réaction, où ils et elles se ventriloquent les uns les autres – ce qui est, en un sens, constitue la norme de toute communication (Weigand, 2006). À travers les réponses des autres, les locuteurs et les locutrices révèlent intrinsèquement leur compréhension de l'interaction. Comme le note Emanuel Schegloff (1991, 167) « les locuteurs révèlent presque nécessairement leur compréhension de ce à quoi leur discours s'adresse, qu'il s'agisse d'un discours antérieur, d'une autre conduite ou d'évènements et d'occurrences “scéniques” à l'interaction ». En d'autres termes, ils et elles font dire à leurs interlocuteurs et leurs interlocutrices des choses basées sur leurs interprétations, qui peuvent être acceptées, corrigées ou rejetées. Ce processus réflexif est essentiel pour

saisir les nuances de la dynamique de la communication, car il montre comment les individus peuvent se faire dire des choses à tour de rôle, que ce soit de manière négative ou irrespectueuse.

Un aspect fascinant de la ventriloquie mutuelle est la dimension éthique qu'elle met en évidence, en particulier dans les cas où des individus assument le rôle de porte-parole des autres sans leur autorisation (Benoit-Barné & Fox, 2022), c'est-à-dire en s'attribuant une autorité sans prise de décision délibérée. Comme nous l'avons déjà mentionné, les gens interprètent ou représentent souvent les mots d'autrui selon leur propre compréhension. Cela signifie que l'interaction implique de découvrir comment nos mots sont transformés lorsqu'ils sont prononcés par quelqu'un d'autre, et que cela nous plaise ou non. Selon Cooren et ses collègues (2023), lorsque les gens reprochent à leurs interlocuteurs ou à leurs interlocutrices de « mettre des mots dans leur bouche », c'est souvent parce qu'ils et elles perçoivent une version altérée de leurs propres propos dans les discours des autres. Cette ventriloquie mutuelle peut engendrer des réactions négatives, telles que le sentiment de trahison ou d'incompréhension, car les personnes « ventriloquées » se voient attribuer des déclarations qui ne correspondent pas à leurs véritables opinions. Pour les analystes de conversation tels que Liddicoat (2007) or Schegloff (1992), cette accusation fonctionne comme une « réparation en troisième position », un moyen pour les individus de remettre en question et éventuellement de corriger la façon dont leur discours a été compris ou mal compris par leurs interlocuteurs et leurs interlocutrices. Mais elle peut également mettre en évidence le fait qu'un tour de parole précédent a été déformé ou modifié d'une manière que le locuteur et la locutrice n'avait pas l'intention d'utiliser. Dans ce cas de figure, il s'agit de parler au nom de quelqu'un d'autre, sans reconnaître sa qualité d'agent ou d'agente épistémique. C'est à ce moment que l'injustice épistémique se manifeste, en raison d'un problème significatif dans la distribution et la répartition de l'autorité épistémique au sein des processus qui constituent les organisations.

Abordons ces enjeux à travers l'illustration de l'injustice épistémique en contexte organisationnel dans l'article de Jongsma et ses collègues (2017). Dans leur étude, les personnes souffrant de troubles neuropsychiatriques sont fréquemment écartées des associations de patients en raison de stéréotypes concernant leurs capacités intellectuelles. Une citation significative de cette recherche, rapportée par un participant victime d'injustice épistémique, met en lumière la manière dont un membre du conseil d'administration prend des décisions au nom d'une personne atteinte de démence ou d'autisme, tout en minimisant implicitement ses compétences et ses témoignages : « c'est moi qui décide maintenant, je ne crois pas que tu en sois capable » (Jongsma et *al.*, 2017, p. 223). En appliquant le concept de ventriloquie proposé par Cooren, nous pourrions affirmer que ce membre du conseil d'administration agit en tant que porte-parole des patients et des patientes, tout en dévalorisant simultanément leurs capacités cognitives. Il

s'agit donc d'une situation d'injustice herméneutique, à savoir le fait de ne pas reconnaître la capacité des personnes à être intelligible en raison de leur diagnostic. En adoptant la perspective de Cooren, nous comprenons comment les normes organisationnelles et les attentes sociales façonnent les interactions au sein des organisations de patients et des patientes, en pouvant ainsi entraîner l'exclusion des personnes atteintes de démence ou d'autisme.

Ainsi, l'approche CCO, et en particulier la théorie de la ventriloquie de Cooren, permet d'explorer d'une façon complémentaire comment l'injustice épistémique se manifeste dans les interactions, là où les personnes participent à la compréhension partagée de leur réalité organisationnelle. Elle offre un autre regard sur les dynamiques de l'injustice épistémique en mettant en lumière l'influence des figures de communication invoquées par les membres des organisations lors de leurs interactions. La théorie de la ventriloquie mutuelle, combinée à la tiercéité de Peirce, précise la manière dont les paroles des personnes sont constamment réinterprétées et remodelées par autrui, souvent de manière inconsciente, ce qui peut susciter de l'injustice épistémique en les empêchant de contribuer à la constitution, et par conséquent, à l'existence même des organisations – soyons CCO jusqu'au bout !

2.4 Méthodologie : grille d'analyse et démarche d'enquête ethnographique

En réalisant mes trois ethnographies au Québec et en France, de septembre 2019 à mars 2024, j'ai examiné les interactions sociales et organisationnelles en mettant l'accent sur l'engagement des bénévoles au sein d'organismes communautaires, la résistance des femmes DJ dans le secteur de la musique électronique au Québec, ainsi que les témoignages d'activistes du mouvement #BalanceTaStartup en France. Malgré les obstacles engendrés par la pandémie, ces ethnographies m'ont permis d'obtenir des informations essentielles sur le fonctionnement interne des organisations (Laude et *al.*, 2012). Avec l'accord de mes superviseurs et superviseuses de recherche, j'ai réexaminé les données préalablement collectées et analysées lors de mes contrats d'assistance à la recherche, en adoptant cette fois-ci une démarche de sémiotisation du réel. Ce qui veut dire, à la différence de démarches traditionnelles d'analyse des conversations (Sacks, 1992; Schegloff, 1991), que j'ai étudié les multiples signes et significations avec le désir d'explorer leurs troublantes profondeurs, et notamment les gouffres de sens qui les constituent. L'approche sémiotique de Peirce s'avère donc particulièrement pertinente pour déchiffrer ces signes et explorer les processus de signification au sein des interactions.

Ma méthodologie repose sur le cadre sémiotique élaboré par Peirce, en particulier sa phanéroscopie, qui englobe la priméité, la secondéité et la tiercéité. Cette approche se déroule en deux phases : d'abord, je vais analyser comment les individus prennent conscience de l'injustice épistémique, allant des premiers signes

de trouble à une reconnaissance explicite de cette injustice. Ensuite, j'explorerai comment ils et elles perçoivent les dynamiques de l'injustice épistémique, en scrutant l'émergence de troubles révélant des problèmes de perception et de communication.

L'approche CCO m'a aidée à comprendre comment la communication n'est pas seulement un outil de transmission d'informations, mais le fondement même des organisations. En particulier avec Cooren, je peux observer des entités humaines et non-humaines participer à la constitution des organisations, mais aussi voir comment elles révèlent, à travers la ventriloquie, une symphonie des voix et des agences. Ce modèle est enrichi par les contributions de Goffman et Massumi, qui apportent chacun une vision particulière concernant la manière dont de nombreux éléments affectifs et performatifs contribuent à l'agencement des situations. Goffman souligne l'importance de reconnaître la dimension performée des interlocuteurs et des interlocutrices, mais également des décors dans lesquels se déroulent les interactions ; tandis que Massumi explore les affects pour démontrer leur influence subtile sur l'interprétation et la réaction face à une situation. En combinant ces théories, je peux analyser comment la communication, à travers sa nature polyphonique et multisensorielle, façonne le sens que les membres attribuent à leurs organisations. En même temps, je peux examiner que ce sens peut être compromis dans un contexte d'injustice épistémique.

En intégrant ces perspectives, j'ai développé une grille d'analyse et une démarche ethnographique pour explorer l'injustice épistémique dans les interactions quotidiennes. Pour cela, j'ai adopté une posture de recherche basée sur un principe d'humilité épistémique. En ce sens, je me suis engagée à reconnaître mes propres biais et à écouter activement les récits de ceux et celles qui subissent l'injustice épistémique. En intégrant leurs voix dans cette thèse, je les reconnais comme des interlocuteurs et des interlocutrices marginalisés à qui je redonne une place dans les interactions, du fait qu'ils et elles possèdent une fine compréhension des dynamiques de pouvoir engendrant des problèmes de distribution de l'autorité épistémique dans les organisations.

Ainsi, cette méthodologie offre une compréhension multidimensionnelle de l'injustice épistémique, détaillant ses manifestations spécifiques et permettant une analyse rigoureuse des expériences vécues au sein des collectifs et des organisations. Elle éclaire comment les personnes peuvent prendre conscience de ces injustices épistémiques, de leur potentielle émergence à leur généralisation, tout en fournissant une base pour comprendre les dynamiques de l'injustice épistémique, des biais de perception à la cristallisation des pratiques de communication problématiques.

2.4.1 Grille d'analyse: deux échelles et trois niveaux phanéroscopiques

Pour explorer l'expérience de l'injustice épistémique, j'ai choisi de la décomposer selon les niveaux phanéroscopiques. Cette méthodologie examine les perceptions, affects, médiations et généralisations que les personnes expriment, tout en tenant compte du contexte de leurs expériences. En m'appuyant sur des récits personnels (chapitre 3) et des situations d'interaction (chapitre 4), mes analyses captent les subtilités de l'injustice épistémique vécue, qui pourraient être simplifiées si elles étaient étudiées hors contexte.

Cette grille d'analyse est récapitulée ici :

Tableau 2.3 Grille d'analyse de l'expérience troublante de l'injustice épistémique

| | Priméité | Secondéité | Tiercéité |
|-----------|--|--|--|
| Échelle 1 | Potentialité de l'injustice épistémique perçue | Immédiateté de l'injustice épistémique ressentie | Réflexivité de l'expérience en tant qu'injustice épistémique vécue |
| Échelle 2 | Troubles dans la perception : potentielle différence entre soi et autrui | Troubles dans l'affect : fabrique de la différence | Troubles dans la communication : différence justifiée par des normes |

La grille d'analyse est structurée autour de deux échelles distinctes et des trois niveaux phanéroscopiques, permettant une décomposition systématique des expériences d'injustice épistémique.

Dans le chapitre 3, l'analyse permet de cartographier le processus par lequel les individus prennent conscience de l'injustice épistémique. Elle se concentre sur la première échelle, qui met en lumière les particularités de chaque niveau de conscience de la réalité phanéroscopique pour aider les individus à comprendre leurs expériences de l'injustice épistémique :

- **Priméité** : Potentialité de l'injustice épistémique

La priméité se concentre sur la première impression de l'injustice épistémique, caractérisée par une perception diffuse et non formulée. Les individus ressentent un trouble ou une dissonance sans pouvoir l'identifier clairement. Ce niveau capture les premières intuitions signalant une potentielle injustice, ce qui nécessite une exploration plus poussée.

- **Secondéité** : Immédiateté de l'injustice épistémique

La secondéité montre que l'injustice épistémique devient plus tangible. Les personnes commencent à ressentir les effets directs de cette injustice, à travers leurs affects et réactions. Ce niveau permet d'examiner comment les injustices épistémiques impactent les personnes de manière directe.

- **Tiercéité** : Réflexivité sur l'injustice épistémique vécue

La tiercéité se concentre sur la manière dont les expériences d'injustice épistémique sont médiatisées, réfléchies et généralisées. La tiercéité implique une compréhension plus structurée de l'injustice. C'est à ce stade que les personnes et les groupes commencent à articuler leurs expériences, à mettre en place des stratégies pour y répondre et à réfléchir sur les dynamiques sociales et communicationnelles qui soutiennent l'injustice épistémique. La tiercéité permet de comprendre comment les expériences sont transformées en connaissances partagées et en actions collectives pour lutter contre l'injustice.

Pour analyser chaque expérience, je me concentre sur la particularité du niveau dans lequel elle est classée : la priméité, la secondéité ou la tiercéité. Ces niveaux d'analyse fonctionnent comme des focales sur le réel, permettant de reconnaître et d'accentuer, à travers le prisme des expériences analysées, des composantes spécifiques à chaque niveau phanéroscopique. Bien que présentés séparément pour clarifier la décomposition des expériences, ces niveaux restent en constante interaction dans la réalité.

Par la suite, j'étudie les trois niveaux pour obtenir une vision plus complète des processus propres à l'injustice épistémique. L'analyse révèle comment les perceptions initiales évoluent vers une prise de conscience plus claire, illustrant l'éveil progressif de la conscience individuelle et collective. Les signes perçus comme étant limitants deviennent également un moyen de mieux saisir et nommer l'expérience vécue, depuis la perception diffuse de l'injustice (priméité) jusqu'à un ressenti immédiat (secondéité), pour finalement atteindre une réflexion approfondie (tiercéité).

Dans le chapitre 4, l'analyse porte sur la dynamique de l'injustice épistémique, en mettant en lumière les signes qui émergent au sein des interactions sociales et organisationnelles. Ces signes, bien que souvent subtils, révèlent comment l'injustice s'infiltré et trouble la perception. En examinant les signes à partir de la deuxième échelle d'analyse, je décris comment les individus perçoivent l'émergence de l'injustice, alors que se crée une différence potentielle entre soi et autrui (priméité). Puis, je montre comment l'injustice épistémique trouble l'affect et fabrique une différence dans une réalité concrète (secondéité). Enfin, j'examine comment les troubles dans la communication qui émergent dans les interactions matérialisent l'injustice épistémique et posent des défis pour les personnes et les organisations (tiercéité). En examinant

l'interaction entre les trois niveaux phanéroscopiques, j'explique comment les signes renforcent les dynamiques de pouvoir et perpétuent l'injustice au sein des collectifs et organisations.

Maintenant, je vais mieux expliquer en quoi les deux chapitres permettent, à travers les deux échelles d'analyse, de mieux comprendre comment l'injustice épistémique émerge comme dynamique dans les interactions et entrave la constitution du sens des collectifs et des organisations.

2.4.1.1 Troubles dans la perception : potentialité de l'injustice épistémique

Dans le chapitre 3, j'explore comment les individus interprètent leurs expériences vécues à travers la priméité, une phase marquée par la perception initiale et intuitive de signaux d'injustice épistémique. C'est une sorte de pressentiment, une alerte instinctive qui signale une injustice potentielle avant même qu'elle ne soit pleinement formulée ou vécue. Cette sensation, bien qu'encore diffuse, établit le fondement de la reconnaissance potentielle de telles injustices.

En progressant vers le chapitre 4, je mets en lumière les signes troublants qui surgissent au cours des interactions. Pour les éclairer, je me concentre sur la manière dont les perceptions des événements et les différences entre soi et autrui se manifestent. Par exemple, lors d'une réunion, la perception que nos collègues ne prennent pas au sérieux nos idées peut créer des distinctions infimes, mais qui émergent des interactions. Ces impressions initiales, influencées par la perception des images et performances des individus (Goffman, 1996), peuvent en effet conduire à des distinctions entre les individus (Ricoeur, 1988).

Ces distinctions, bien qu'encore à l'état embryonnaire, influencent la formation des identités sociales et organisationnelles à travers la relationalité, tel qu'exploré par Sluss et Ashforth (2007). Dennis Gioia et ses collègues (2000) précisent que ces identités sont dynamiques, et évoluent constamment au fil des interactions. Elles impactent, entre autres, la façon dont ils et elles sont perçus comme des sources fiables de connaissance. Si leur crédibilité est compromise, ils et elles peuvent faire l'objet de ce que Andrea Lobb (2018) désigne comme une « blessure épistémique prédiscursive ». C'est, par définition, une forme de préjugé envers des individus, qui se voient par la suite dévalorisés dans leur rôle de connaisseur et de connaisseuse. À mesure que ces préjugés sont perçus par les personnes qui les subissent, ces dernières peuvent chercher à mieux appréhender leurs perceptions, en se lançant dans une enquête similaire à la mienne.

À noter que ces distinctions ne sont pas encore des critères de jugement formels, mais elles jouent tout de même un rôle important dans l'évaluation de la légitimité potentielle des individus. À ce stade, les

distinctions émanant de ces identités permettent d'analyser comment les personnes se perçoivent et négocient leurs images pour établir leurs légitimités respectives lors du partage de connaissances.

Enfin, je mets en exergue la potentialité de l'injustice épistémique à travers les perceptions et distinctions naissantes, lesquelles peuvent, dans la secondéité, se concrétiser en différences discriminatoires.

2.4.1.2 Troubles dans les affects : immédiateté de l'injustice épistémique

Dans le chapitre 3, j'explore les processus de signification qui permettent aux personnes de mieux appréhender la secondéité de l'injustice épistémique vécue, c'est-à-dire l'expérience concrète et immédiate des événements. C'est à ce niveau phanéroscopique que l'injustice se manifeste de manière viscérale. Les premières impressions s'éclaircissent progressivement à mesure que les personnes développent une compréhension tangible des interactions, révélant ainsi l'injustice épistémique. José Medina et Tempest Henning (2021) notent que lorsque les personnes vivent une telle injustice, elles la ressentent instantanément par des sensations corporelles et affectives. Massumi (2015) décrit cela comme la perception d'un microchoc, qui, modulée par l'affect, influence leur capacité à réagir. En observant comment la situation altère leur pouvoir d'agir, ces individus prennent conscience, de manière sensible, de l'injustice subie. Ce niveau phanéroscopique met en lumière les affects qui traversent ces personnes et les aident à saisir l'injustice épistémique qu'elles vivent, rendant ainsi leurs expériences plus tangibles.

L'expérience directe de l'injustice épistémique est souvent due à la formation de préjugés. Lorraine Code (1991) affirme qu'il est pratiquement impossible de les éradiquer complètement. Pourtant, lorsqu'ils se traduisent en stigmatisation (Bazin et *al.*, 2020) ou discrimination (DiTomaso, 2020; Starnski et Son Hing, 2015), ils deviennent problématiques. Discriminer ou stigmatiser quelqu'un revient souvent à le réduire à des caractéristiques qui accentuent la différence entre soi et autrui.

Brenda Allen (2011) décrit la « différence » comme la manière dont l'identité sociale est utilisée dans les pratiques de communication pour donner un sens aux interactions vécues. En d'autres termes, il s'agit de « faire une différence » du fait d'être distingué par les autres tout en se distinguant soi-même (Del Fa et Vásquez, 2019). Quant à Jean-Fred Bourquin (2005), il note que cette différence peut être « fabriquée », produite à partir de la tension entre la reconnaissance de l'autre et l'attachement à notre propre identité. Ainsi, les identités sociales deviennent des catégories de différenciation, influençant fortement nos interactions. Ces catégories peuvent se concrétiser en stéréotypes, comme ceux discutés par Collins (2000) et Carby (1989). Ils cristallisent des représentations réductrices lors des échanges, entravant la compréhension des expériences des personnes qui en subissent les conséquences. Par exemple, le stéréotype

de la « Mammy » dépeint les femmes afro-américaines comme des gardiennes dévouées des familles blanches, perpétuant les dynamiques de pouvoir basées sur la race et le genre. Ces stéréotypes occultent les véritables expériences de ces femmes, simplifiant et faussant ainsi les perceptions, au risque qu'elles adoptent elles-mêmes une vision réductrice des expériences immédiates qu'elles vivent.

Il est essentiel de noter que ce niveau d'analyse (la secondéité) scrute comment les préjugés et stéréotypes se manifestent dans la communication, influençant les affects et les réactions. Ces affects ne se traduisent pas nécessairement en émotions concrètes ; ils se manifestent principalement comme une disposition affective ressentie lors de l'expérience. Elle peut se traduire par ce que Sianne Ngai (2005) qualifie des « sentiments laids » (*ugly feelings* en anglais) : des états affectifs associés à des situations dans lesquelles l'action est bloquée ou suspendue (par exemple l'envie, l'irritation, la paranoïa). Mais, afin d'éviter de surinterpréter la manifestation de ces affects lors de mes analyses, je vais aussi prendre en compte leur traduction en réactions émotionnelles concrètes, et qui sont clairement exprimées dans les expériences étudiées.

2.4.1.3 Troubles dans la communication : réflexivité sur l'injustice épistémique vécue

Dans le chapitre 3, j'explore comment les processus de signification aident les individus à reconnaître l'expérience de l'injustice épistémique à travers la médiation et les généralisations produites par la tiercéité. Ce niveau permet aux personnes de développer une réflexivité sur leurs expériences, approfondissant ainsi leur conscience, initialement intuitive (priméité) et sensible (secondéité). Ce processus les aide à articuler, analyser et comprendre leurs expériences, en développant une connaissance critique et réflexive. Cela, même si les gens ne peuvent pas toujours affirmer que ces expériences relèvent d'une injustice épistémique.

Dans le chapitre 4, j'examine plus en détail les significations troublantes de l'injustice épistémique dans la tiercéité. Elle permet d'évaluer comment la différence et l'affect, associés à la secondéité, sont justifiés par des normes, valeurs et croyances qui peuvent perpétuer des dynamiques préjudiciables, notamment par la force des figures invoquées (Cooren, 2013). À ce niveau, j'analyse comment les différences sont rationalisées par des figures, telles que des discours stéréotypés ou des normes dominantes, qui légitiment des pratiques problématiques de communication et des comportements toxiques au sein des organisations (Coldwell, 2021). Ces pratiques et ces comportements, qui peuvent se matérialiser sous la forme d'hypocrisie (Carey, 2024), de *bullshit* (Frankfurt, 2005) et de manipulation (Pohlhaus, 2020), peuvent devenir plus fréquents – ce qui incarne le signe d'une persistance de l'injustice épistémique susceptible de modifier, avec toutes les conséquences négatives que cela produit, les formes d'engagement et de savoirs dans les organisations.

Enfin, j'examine la tiercéité pour étudier comment l'injustice épistémique se cristallise à travers les processus de signification et de communication. En utilisant le principe de ventriloquie (Cooren, 2013), j'étudie comment les figures sont invoquées dans les échanges, pouvant mener à des incompréhensions et des tensions. Toutefois, cette dynamique peut aussi encourager une réflexion critique, menant à une reconnaissance plus profonde des injustices.

Au final, ce cadre analytique permet de mieux comprendre en quoi les troubles de l'injustice épistémique dans la communication, et la manière dont les personnes l'interprètent et y réagissent, incarnent des obstacles au travail pour les personnes et les organisations (Barrette et *al.*, 1998). C'est pour cela que les analyses que je propose dans les prochains chapitres approfondissent notre compréhension des expériences vécues de l'injustice épistémique, et permettent de mieux comprendre les changements de modalités d'engagement qui s'opèrent chez mes collaborateurs et mes collaboratrices, qu'ils et elles soient bénévoles, femmes DJ ou activistes dans les mouvements en ligne.

2.4.2 Démarche d'enquête : ethnographies organisationnelles

Entre septembre 2019 et mars 2024, j'ai réalisé trois ethnographies portant sur des formes atypiques de travail, comme celui des bénévoles dans les organismes communautaires au Québec, les femmes DJ dans l'industrie de la musique électronique au Québec, ainsi que l'activisme dans le mouvement en ligne #BalanceTaStartup en France. Pour chacun des cas, j'ai étudié les expériences d'injustice épistémique que vivent ces personnes, et à cause de laquelle ils et elles se retrouvent en marge des collectifs et des organisations, souvent à cause d'un manque de reconnaissance de leurs statuts et de leurs occupations professionnelles.

Il est essentiel de noter que les collectifs et les organisations que j'examine sont soumis à l'influence de tendances néolibérales. Ces environnements, souvent dépourvus de protections syndicales, adoptent des modalités d'engagement atypiques et des horaires flexibles, illustrant une orientation vers une conception libérale du travail où l'exploitation devient fréquente. L'étude des formes de travail non rémunéré, telles que le bénévolat, révèle, à l'instar des recherches de Maud Simonet (2018), que ces activités, bien qu'en dehors du cadre salarial, contribuent indirectement au secteur marchand en préservant un équilibre économique. Si l'on suit son argument, les individus non salariés, tels que les bénévoles et les activistes en ligne, ou ceux ayant des statuts professionnels atypiques, comme les femmes DJ, subissent des pressions liées à l'efficacité et à la performance, sans pour autant être nécessairement intégrées dans le salariat. C'est pourquoi ils et elles subissent une forme d'exploitation par les collectifs et les organisations dans lesquels ils et elles s'impliquent. Dans ces contextes, les relations de travail peuvent devenir un terreau d'injustice

épistémique, en raison du manque de reconnaissance du travail de ces individus à cause de leur inscription dans le domaine non salarial. Ce sont pour ces raisons qu'ils et elles peuvent subir une dévaluation fréquente de leurs statuts, contributions et expertises. Ces tendances soulèvent des interrogations sur la manière dont les politiques néolibérales et les structures managériales aggravent l'injustice épistémique, en créant des environnements de travail où les voix et les compétences de ces personnes qui ne sont pas salariées de manière conventionnelle sont ignorées. D'où le constat, émis par Elers et ses collègues (2021), que des groupes d'individus se retrouvent dans les marges des collectifs et organisations.

En éclairant le « côté obscur » des startups (Carayol et *al.*, 2020; Vaughan, 1999), j'ai réussi à comprendre comment l'injustice épistémique reflète des dysfonctionnements dans la communication et les connaissances produites au sein de ces collectifs et organisations. Les techniques ethnographiques (entrevues qualitatives, netnographie, filature) m'ont permis d'examiner comment l'injustice épistémique se manifeste subtilement durant les interactions quotidiennes de ces personnes, que ce soit dans des réunions, lors de collaborations ou durant des conversations informelles. L'observation de leurs quotidiens au sein des collectifs et des organisations au sein desquels ils et elles s'impliquent a révélé que cette forme d'injustice trouble profondément la communication. Mes collaborateurs et collaboratrices, qu'ils et elles soient bénévoles, DJ ou activistes, ressentent cette injustice lorsque leurs perceptions et expériences sont systématiquement rejetées, ce qui crée des tensions et des conflits dans la communication. L'enquête a montré comment l'injustice épistémique peut à la fois limiter et enrichir leur compréhension du monde. Cette prise de conscience les a permis également d'amplifier les défis auxquels leurs collectifs et organisations font face, mais aussi de multiplier les opportunités de pouvoir contribuer au dialogue pour opérer des changements à des fins de transformation organisationnelle.

2.4.2.1 Bénévoles dans les organismes communautaires au Québec

Durant mes études de maîtrise en philosophie, j'ai traversé une période de remise en question sur ma contribution en tant que chercheuse. Je développais certes une compréhension plus fine d'idées abstraites, mais je ne saisisais pas leurs apports concrets en vue d'améliorer les conditions d'existence des communautés auxquelles j'étais affiliée. Cette réflexion m'a ramenée à mes premiers amours, la communication, et m'a conduite à rejoindre le groupe de recherche en communication organisante dirigé par la professeure en communication à l'UQÀM, Consuelo Vasquez. En collaboration avec un autre professeur en communication de l'Université TÉLUQ, Nicolas Bencherki, je me suis impliquée dans le projet de recherche « Bénévolat en mouvement ». C'est ainsi qu'au sein de ce groupe, et à travers ce projet de recherche, j'ai entrepris deux ethnographies sur les bénévoles ainsi que les citoyens et les citoyens au sein des milieux communautaires au Québec. La deuxième étude, que j'ai réalisée entre 2019 et 2023 sur

les expériences d'injustice et de discrimination vécues par des bénévoles oeuvrant dans des organismes communautaires au Québec, a fait l'objet d'une étude de cas dans le cadre de ma thèse.

Selon le Réseau de l'action bénévole au Québec (RABQ), environ 77 % des Québécois auraient participé à des activités de bénévolat en 2018. Cela souligne l'importance des bénévoles dans la société québécoise, même si leur contribution semble souvent peu valorisée. Selon Alfes et ses collègues (2016), ces organisations cherchent fréquemment des moyens de reconnaître l'apport de ces bénévoles et les remercier, mais malgré ces efforts, beaucoup se sentent dévalorisés, notamment lors de conversations informelles, de réunions ou d'évènements. À cause de cela, plusieurs chercheurs et chercheuses ont reconnu que les bénévoles peuvent se sentir exclus des processus de décision, de délibération et de participation au sein des organisations (Meyer *et al.*, 2022; Southby *et al.*, 2019).

Pour vérifier ces impressions, j'ai mené une enquête sur les expériences vécues par des bénévoles susceptibles de subir des injustices ou des discriminations. Mon échantillon comprenait une diversité de personnes en matière d'identité et de situation sociale (LGBTQ+, féministe, anarchiste, en situation de handicap, etc.). Souvent, elles occupaient de multiples fonctions bénévoles dans leurs organisations, allant de la gestion à l'accueil, en passant par le militantisme. Les personnes constituant mon échantillon sont engagées dans de multiples secteurs en sports, loisirs, santé et communautaire. Ils et elles peuvent s'impliquer dans des festivals de cinéma ou de musique, des organismes religieux, des conseils d'administration d'hôpitaux, des partis politiques, et bien d'autres.

À cause de la pandémie, j'ai dû revoir ma méthodologie. Au départ, elle devait permettre une étude ethnographique multisite, me permettant de m'immerger dans plusieurs milieux organisationnels, comme le préconise Marcus (1995). Face aux restrictions des organismes de santé publique, j'ai opté pour une recherche qualitative, réalisant des entrevues en ligne ou sur les lieux fréquentés régulièrement par les bénévoles, qui pouvaient également se percevoir comme oeuvrant en tant que militants ou militantes, citoyens ou citoyennes. Après une année de prises de contact et de rencontre, j'ai fini par réaliser 21 entrevues individuelles d'environ une heure et 2 entrevues de groupe d'environ deux heures. Les certificats éthiques ont été essentiels pour garantir des conditions de recherche respectueuses et sécuritaires, qui tiennent compte de la vulnérabilité des collaborateurs et des collaboratrices (cf. annexe).

Ces entrevues étaient semi-directives : elles permettaient à mes collaborateurs et mes collaboratrices de déployer une certaine réflexivité sur leurs expériences (Alvesson et Sköldberg, 2009). La rencontre consistait à ce qu'ils et elles racontent les situations « marquantes » qu'ils et elles avaient vécues durant

leurs périodes d'implication. Je posais des questions ouvertes, comme « Quelles ont été vos meilleures et moins bonnes expériences ? » afin de mieux saisir leurs vécus. Lorsque les collaborateurs et les collaboratrices évoquaient des expériences d'injustice épistémique, je les invitais à préciser comment ces situations les avaient affectés, en leur demandant par exemple : « Qu'avez-vous ressenti à ce moment-là ? Comment avez-vous interprété la situation ? »

À force d'écouter leurs témoignages, j'ai compris que la majorité de mes collaborateurs et mes collaboratrices ont vécu des expériences d'injustice épistémique. Souvent, les situations décrites montraient qu'ils et elles ont été invalidés par d'autres membres après avoir partagé divers types de connaissances, comme des expériences, des savoirs et des compétences. Cela m'a fait réaliser que, malgré les efforts d'équité et d'inclusion que peuvent mener les organismes communautaires pour leurs recrutements et durant leurs activités, ces milieux peuvent parfois contribuer à perpétuer des injustices épistémiques à travers leurs pratiques de communication.

2.4.2.2 Activistes dans #BalanceTaStartUp en France

Durant mes études doctorales, j'ai collaboré avec des professeurs et des professeures de l'ESG-UQAM, Nancy Aumais et Olivier Germain, pour étudier les conditions de travail atypique dans des organismes à forte tendance néolibérale. Entre 2021 et 2023, j'ai étudié #BalanceTaStartUp, un mouvement en ligne qui permet à des employés et à des employées de dénoncer des abus de travail dans des startups en France. En étudiant leurs témoignages, mais aussi leurs interactions en ligne avec d'autres internautes, j'ai pu montrer que, sous les attraits séduisants de cette « happycratie » (Cabanas & Illouz, 2018), se dissimule une réalité bien moins reluisante.

Souvent comparé à un « #Metoo au travail », le mouvement #BalanceTaStartUp a vu le jour en 2020 sur Instagram. Des entreprises comme Doctolib, LouYétu, My Jolie Candle, Le Bonbon, Iziwork et Tiller¹⁰ ont été dénoncées par leurs propres employés et employées. Ce mouvement a engendré d'autres initiatives virtuelles, telles que #BalanceTonStage, #BalanceTaMaison, #BalanceTonAgency, qui ont mis en lumière les nombreux problèmes émaillant le monde du travail en France (DiTomaso, 2020). #BalanceTaStartUp offre une plateforme anonyme aux employés et aux employées pour dénoncer des situations d'injustices et de discriminations. En plus de ces témoignages publiés en *stories* de @balancetastartup, les publications du compte visent à sensibiliser les internautes aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans les

¹⁰ Les startups critiquées commercialisent généralement leurs biens et services auprès des entreprises et des consommateurs en ligne, notamment sur Instagram. Ces biens et services peuvent être des bougies (My Jolie Candle), des bijoux (Lou Yétu), du prêt-à-porter (Stella & Suzie), etc.

startups, tout en fournissant une éducation juridique dans un domaine lacunaire en matière de droit du travail (Pons, 2022). Ce mouvement en ligne joue donc un rôle crucial dans la prise de conscience des enjeux et impacts des discriminations et inégalités persistantes que les personnes marginalisées rencontrent dans le monde des startups.

Pour analyser ce mouvement, j'ai employé la méthode de recherche netnographique (Kozinets, 2010). La netnographie, une forme d'ethnographie en ligne, m'a permis de capturer de manière détaillée les interactions en ligne entre décembre 2021 et juin 2022. De cette manière, j'ai analysé 156 témoignages dénonçant les conditions abusives dans les startups via les *stories* du compte @balancetastartup, ainsi que 36 contextes d'interaction observés dans les commentaires des publications de ce compte. L'avantage de cette méthode est qu'elle m'a offert la possibilité de collecter des données sensibles au sujet de l'injustice épistémique, sans devoir interagir directement avec les internautes au cours de leurs interactions (Sayarh, 2013). Il est important de souligner que la collecte de ces données netnographiques a été effectuée en respectant les Conditions d'utilisation et les politiques de droits et de responsabilités des plateformes en ligne, comme stipulé dans la [page des conditions](#)¹¹ sur la plateforme Instagram.

2.4.2.3 Femmes DJ dans l'industrie de la musique électronique au Québec

En collaborant avec la professeure Nancy Aumais, j'ai réalisé une troisième ethnographie, entre 2023 et 2024, sur les défis particuliers auxquels les femmes DJ sont confrontées au Québec, dans un milieu professionnel où les inégalités de genre sont fortes, malgré l'instauration parfois de politiques de discrimination positive.

La scène artistique nocturne de Montréal, et du Québec plus généralement, évolue sous l'influence de multiples facteurs sociaux, économiques et culturels. Bien que Montréal ait récemment mis en place une « [Politique de la vie nocturne](#) » pour soutenir son économie, des difficultés persistent. Parmi celles-ci, on trouve le financement incertain de MTL 24/24¹², la gentrification et la fermeture de lieux emblématiques.

¹¹ La page du site Instagram stipule ceci : « lorsque vous partagez, publiez ou importez du contenu protégé par des droits de propriété intellectuelle (comme des photos ou des vidéos) sur notre Service ou en rapport avec ce dernier, vous accordez une licence non exclusive, gratuite, transférable, sous-licenciable et mondiale pour héberger, utiliser, distribuer, modifier, exécuter, copier, diffuser ou afficher publiquement, traduire et créer des œuvres dérivées de votre contenu (conformément à vos paramètres de confidentialité et d'application) ».

¹² Pour information, MTL 24/24 est un organisme sans but lucratif qui développe le monde de la nuit à Montréal. Vous pouvez obtenir plus d'informations au sujet de cet organisme directement sur leur page : <https://www.mtl2424.ca/>

Des initiatives comme Aire Commune, bien que situées dans des quartiers à faible revenu, suscitent des tensions sociales en raison de l'exclusion perçue des résidents moins fortunés.

La diversité, surtout en matière de genre, reste un enjeu crucial dans l'industrie musicale. Les femmes sont notablement sous-représentées dans les festivals. Des efforts continus doivent être faits pour promouvoir une inclusion plus large, qui prend également en compte les discriminations liées à la race et à l'identité sexuelle. Des organisations telles que *Montreal Women in Music*, *F*EM* et *Female Pressure* indiquent que les femmes représentent environ 10 % des artistes dans les festivals québécois (Blais-Tremblay, 2023). Souvent, les femmes DJ sont cantonnées aux premières parties, leur rôle étant de « chauffer » le public, même quand leur style musical diffère sensiblement de celui des têtes d'affiche. Freida Abtan (2016) souligne cette marginalisation en posant la question : « où sont les femmes dans la musique électronique ? » Mon enquête vise à enrichir la littérature existante en apportant une compréhension plus profonde de ces dynamiques.

Le recrutement des participantes s'est effectué par le biais d'un contact initial de ma part avec des femmes DJ, qui ont à leur tour recommandé d'autres participantes, ce qui a finalement généré un effet « boule de neige » (Pires, 1997). Ce processus a permis de constituer un réseau riche, tout en respectant les normes éthiques grâce à des certificats de consentement éclairé, garantissant l'accord de chaque femme pour l'utilisation de photographies dans le cadre de cette recherche (cf. annexe).

J'ai commencé mon enquête par dix entrevues qualitatives, semblables à celles menées lors de ma première étude avec les bénévoles, afin de mettre en lumière les injustices épistémiques auxquelles les femmes DJ que je rencontrais faisaient face. Ensuite, j'ai utilisé la technique de la filature, ou *shadowing* en anglais, pour observer à neuf reprises des femmes DJ dans leur routine professionnelle. Selon Consuelo Vásquez (2013), je suis devenue « l'ombre » de ces artistes, en les suivant dans leurs interactions pour observer les situations qu'elles vivent, mais aussi recueillir leurs impressions juste après le moment où elles se produisaient. En parallèle, cette approche immersive m'a permis de tisser des liens durables, voire des amitiés (Aumais et Vásquez, 2023), ce qui m'a permis d'acquérir une compréhension plus intime de leur vécu.

Ces observations ont révélé que les femmes DJ font face à des préjugés sur leurs compétences techniques, qui sont souvent remises en question par leurs collègues masculins, mais aussi d'autres acteurs et actrices de l'industrie (programmation, production, location de salle, etc.). Ces préjugés, parfois exprimés par des comportements ou des remarques désobligeantes, nuisent progressivement à leur place et légitimité

professionnelle dans le milieu. Pour y remédier, elles ont développé des stratégies de résistance, se matérialisant sous la forme de réseaux de solidarité, afin de favoriser un entre soi et développer leur confiance en elles, dans le but, ultimement, de pouvoir assurer leur reconnaissance et leur intégration professionnelle dans l'industrie de la musique électronique au Québec.

2.4.3 Diversité des méthodes ethnographiques : télescoper les interactions

Ces méthodes ethnographiques permettent d'étudier les aspects incarnés de l'injustice épistémique, en montrant que les émotions et les affects ne sont pas simplement des états internes, mais également des processus relationnels qui influencent et sont influencés par les contextes. Elles relèvent de ce que je considère être l'ethnographie affective, telle que conceptualisée par Silvia Gherardi (2023). C'est la première à introduire le concept d'ethnographie affective, en soulignant que tous les éléments d'une recherche ethnographique, comme les textes, acteurs et actrices, matérialités, sont entremêlés dans des relations complexes. Cette approche permet de considérer les affects comme des données en mouvement, ce qui enrichit notre compréhension des dynamiques sociales.

Les applications de l'ethnographie affective sont nombreuses dans les contextes organisationnels. Par exemple, Özdemir Kaya et Marianna Fotaki (2023) explorent le travail affectif dans le secteur de la restauration. Dans leur article, les auteurs examinent les interactions entre les chefs et les clients dans des environnements de cuisine ouverte, où les affects jouent un rôle crucial dans la production de l'expérience culinaire. Ces études illustrent comment l'ethnographie affective peut révéler des dimensions souvent négligées des pratiques sociales et organisationnelles.

Cette ethnographie affective, comme le soulignent Ian Skoggard & Alisse Waterston (2015), pose des défis méthodologiques à propos de la difficulté de capturer des expériences subjectives et des états affectifs. La difficulté réside dans le fait d'articuler ce qui est ressenti et perçu, et de pouvoir le décrire et l'expliquer adéquatement. Cependant, quand elle est bien mobilisée, cette méthode parvient à offrir une perspective unique sur les cultures et les comportements humains par l'observation directe et l'interaction avec les personnes concernées.

En utilisant ces méthodes « affectives » conjointement, j'ai pu « télescoper » les interactions, c'est-à-dire examiner les expériences à différentes échelles et perspectives analytiques pour obtenir une vision unique et contextualisée de l'injustice épistémique. Cette démarche me donne les moyens de comprendre les multiples dimensions de l'injustice épistémique, en m'aidant à observer les dynamiques qui façonnent les interactions et la constitution du sens des organisations. À travers ce processus de recherche, j'ai pu vivre

une immersion dans une diversité de perspectives, laquelle est essentielle pour saisir la complexité de l'injustice épistémique et ses impacts variés dans des contextes organisationnels.

Les entrevues qualitatives m'ont permis d'établir des relations personnelles avec les bénévoles, ce qui a facilité une compréhension approfondie de leurs expériences de l'injustice épistémique. Les conversations que j'ai entretenues avec eux et elles lors de mes rencontres, m'a permis de relever des subtilités de leurs vécus et de mettre en lumière comment certaines pratiques de communication au sein des organismes peuvent involontairement perpétuer l'injustice. Elles fournissent un cadre pour recueillir des témoignages détaillés qui aident à identifier des schémas récurrents d'invalidation des savoirs et des compétences.

Les filatures, menées parfois sur plusieurs années, m'ont permis d'observer directement comment l'injustice épistémique affecte le quotidien et la carrière professionnelle des individus. Cette immersion à long terme m'a permis de tisser des liens de confiance, voire d'amitié, et de comprendre comment les microdynamiques de pouvoir se manifestent dans les interactions quotidiennes des femmes DJ. Cela offre une perspective unique sur les structures organisationnelles et les dynamiques sociales qui peuvent soutenir ou exacerber l'injustice.

La netnographie, quant à elle, me plonge dans des interactions en ligne où les identités réelles des participants sont souvent inconnues. Cela enrichit mon analyse en montrant comment l'injustice épistémique se manifeste dans les communications numériques. Par exemple, le mouvement #BalanceTaStartup illustre comment les plateformes en ligne peuvent dénoncer des pratiques managériales toxiques. Cependant, il révèle aussi que les dénonciateurs doivent naviguer dans des espaces virtuels hostiles pour faire avancer les droits des travailleurs.

En intégrant ces méthodes, j'ai adopté une approche *zoom in, zoom out* (Nicolini, 2009), me permettant de détailler les interactions spécifiques tout en les situant dans un cadre plus large. Cette démarche multiméthodologique m'a donné les moyens d'explorer la prise de conscience nuancée que les gens font de l'injustice épistémique et les dynamiques complexes de cette dernière, qui façonnent les interactions quotidiennes au cours de leurs implications.

2.4.3.1 Humilité épistémique : apprendre à regarder d'en bas

Pour réaliser mes recherches, il m'a été nécessaire d'apprendre à « regarder d'en bas », comme dirait (Haraway, 1988). J'ai adopté une posture d'humilité épistémique, conformément aux recommandations de Nathan Ballantyne (2023), en prenant conscience de mes propres limites et en m'ouvrant sincèrement aux

expériences des autres. Cette démarche s'inscrit dans une réflexion épistémologique critique (Haraway, 1986; Mignolo, 2009; Quijano, 2000), qui dépasse une simple ouverture théorique. Elle nécessite un engagement profond de ma part envers les communautés marginalisées : d'une part, pour éviter de reproduire les relations de pouvoir pouvant exister entre moi et les personnes collaborant sur le sujet, et d'autre part, pour reconnaître les biais potentiels qui pourraient affecter la qualité scientifique de ma recherche.

Cette quête d'humilité m'a amenée à reconnaître que les personnes concernées possèdent une perspective unique sur leurs expériences d'injustice et de discrimination. Comme le souligne Sandra Harding (1986), les désavantages dus aux oppressions peuvent offrir des avantages pour la science, car ils fournissent des perspectives privilégiées sur le vécu. Haraway (1988) nous encourage à valoriser les points de vue « assujettis », qui promettent des récits du monde plus objectifs et transformateurs. Cependant, elle insiste sur le fait que ces perspectives doivent être continuellement interrogées et analysées de manière critique : « Les positions des subjugués ne sont pas exemptes des réexamens critiques, des décodifications, des déconstructions et des interprétations... L'identité ne produit pas de science ; la position critique, si » (Haraway, 1988, p. 586-587). Ainsi, bien que précieuses, les perspectives marginalisées nécessitent une évaluation continue pour éviter l'essentialisme, où une identité unique serait considérée comme la source ultime de vérité. C'est cet engagement à questionner et à analyser qui permet à mon avis de produire des connaissances robustes et nuancées.

M'inspirant des travaux de Bryanna Hebenstreit & d'Alan Zemel (2021), j'ai organisé mes analyses selon deux niveaux d'interaction. Lorsqu'ils et elles analysent leurs données qualitatives dans leur article, ils et elles examinent : (1) ce qui se produit au cours de l'entrevue, mais aussi (2) ce qui est décrit durant l'entrevue. Pour chaque dimension, ils et elles examinent les registres de sens et d'affect employés description : les champs lexicaux, mais aussi les expressions non langagières, comme les cris, les rires et parfois même les pleurs (Hepburn, 2003; Hepburn & Potter, 2012). En suivant leur méthodologie, j'ai d'abord étudié le sens que les individus attribuent à leurs expériences lorsque se déroule l'entrevue. Par exemple, certaines expressions faciales, gestes ou émotions ont pu témoigner de ce qu'une personne ressent durant ses interactions (Ekman, 1993; Perakyla & Sorjonen, 2012). Tous ces éléments m'ont permis d'approfondir ma compréhension de leurs perceptions, ressentis et interprétations des situations vécues. Dans le contexte qui m'occupe, ces expressions peuvent traduire le fait que la personne puisse se sentir invalidée dans ce qu'elle partage aux autres, ce qui peut générer une injustice épistémique. Ensuite, j'ai analysé comment ces personnes expriment leur compréhension de l'injustice subie, en prêtant attention à l'emploi des termes, des intonations et des gestes utilisés lorsqu'elles racontent leurs vécus. Dans cette

optique, je me suis concentrée sur les signes relevant, même si on peut l'oublier, du registre linguistique, comme les silences et les hésitations, afin de déterminer s'ils peuvent indiquer des indices d'injustice épistémique. Ces deux étapes d'analyse m'ont permis d'acquérir une compréhension plus approfondie des interactions que nous avons vécues durant le moment d'entrevue, mais aussi de celles que ces personnes relatent pour décrire leurs expériences.

En m'appuyant notamment sur les travaux de Robichaud et ses collègues (2004) sur la performativité du langage¹³, il apparaît que le langage ne se contente pas de décrire la réalité, mais qu'il exerce une influence active dans la construction du sens lors des interactions vécues et décrites par les participants et participantes. Le langage peut être considéré comme une force performative qui affecte la façon dont les individus perçoivent les figures et réagissent aux situations. C'est ainsi que, grâce à son pouvoir récursif, le langage façonne non seulement les discours, mais également les dynamiques et les processus qui constituent les collectifs et les organisations.

En donnant la parole à ceux et celles souvent réduits au silence, j'ai également cherché à leur redonner du pouvoir sur leurs histoires et à dévoiler des savoirs marginalisés, comme le soulignent Danielle Desmarais et Annie Gusew (2021). En permettant à ces voix de s'exprimer, je contribue à nommer leurs expériences comme des injustices épistémiques potentielles. Ce processus, décrit par Cooren (2013) comme une forme de « ventriloquie », est mutuel : mes collaborateurs et mes collaboratrices s'expriment à travers moi, tout comme mon existence peut être invoquée à travers eux et elles, par exemple : s'ils et elles mobilisent le concept d'« injustice épistémique » pour désigner dorénavant leurs situations, alors qu'ils et elles ne savaient pas ce que cela signifiait avant de me connaître. Cette dynamique m'a permis de les considérer comme des collaborateurs et collaboratrices engagés dans une coconstruction des savoirs où leurs expériences enrichissent mon analyse et vice-versa.

Cependant, recueillir leurs histoires m'a placée dans une position délicate. Mon rôle consistait à sémiotiser le réel, c'est-à-dire à identifier et analyser les signes et significations qui émergent de leurs récits en lien avec mon étude sur l'injustice épistémique. Bien que ces récits ne soient pas des vérités absolues, ils le sont pour ceux et celles qui les partagent, du fait d'offrir une perspective précieuse sur la compréhension de la réalité collective. En écoutant leurs histoires, j'ai pu démêler les complexités des situations, poser des

¹³ La notion de « performativité du langage » est fondée sur les travaux d'Austin (1975). Elle s'appuie sur l'idée que « dire, c'est faire », ce qui signifie que certains énoncés ne se contentent pas de décrire une réalité, mais accomplissent une action simplement en étant prononcés. Par exemple, lorsque quelqu'un dit « Je te promets », l'acte de promettre est réalisé par le simple fait de prononcer ces mots. Cette théorie a été adoptée par les chercheurs de l'approche CCO pour démontrer le pouvoir du langage dans la constitution des réalités organisationnelles.

questions et engager des discussions pour élucider l'injustice épistémique. Ce processus est toutefois intrinsèquement tendu : je peux aider à nommer et comprendre les expériences des participants et des participantes, mais je ne peux remettre en question la véracité de leurs récits sans risquer de reproduire l'injustice épistémique que je cherche à éclairer. Contester leurs témoignages reviendrait à invalider leurs expériences et savoirs, perpétuant le cycle d'injustice que je souhaite briser.

Cette dynamique souligne l'importance de médiatiser ces témoignages avec un regard critique et réfléchi, tout en respectant la subjectivité et l'intégrité des récits de mes collaborateurs et mes collaboratrices. Pour réussir dans cette démarche, j'ai navigué entre la pratique et la théorie afin de comprendre l'injustice épistémique dans les interactions quotidiennes, sans imposer ma propre interprétation comme une vérité éminente. Pour le faire de manière éthique, je propose de compléter cette démarche par une éthique du dialogue, que j'ai développée avec Nicolas Bencherki, et que je présente dans le dernier chapitre de ma thèse. Cette posture éthique vise à reconnaître, mais surtout à s'assurer de la responsabilité de ceux et de celles qui ne subissent pas l'injustice de savoir porter la voix de ceux et de celles qui en subissent les conséquences, et de solliciter adéquatement leurs récits pour enrichir notre compréhension collective de l'injustice épistémique.

2.4.3.2 Approche narrative : restituer les témoignages d'injustice épistémique

Pour donner plus de vie et d'accessibilité à mes résultats de recherche, j'ai choisi d'adopter un style d'écriture littéraire s'inspirant des recherches de Consuelo Vásquez (2020). Elle souligne que les ethnographes se consacrent à l'« ethno » en collectant des données empiriques sur le terrain, mais ont tendance à négliger l'aspect « graphie » : insuffler, par l'écriture, de la vie aux analyses. Pour mettre en forme les résultats, je me suis librement inspirée des « mises en scène de la vie quotidienne » d'Erving Goffman (1996), où les individus sont perçus comme des personnages de théâtre. Pour les faire entrer sur scène, j'ai décrit les décors de ma rencontre avec eux et elles, mais aussi scénarisé leurs propres vies. Ce choix de présentation vous permet, lecteurs et lectrices, de ressentir pleinement les expériences des collaborateurs et des collaboratrices, notamment ce qu'ils et elles subissent en matière d'injustice épistémique.

Malgré mon souhait de transformer leurs expériences en récits, j'ai cherché à refléter fidèlement leurs témoignages, insistant sur le fait qu'il s'agit d'« échantillons de vie », selon Marielle Macé (2016). Ces récits ne sont pas tant des fragments de réalité, que des styles d'expériences ayant été vécues dans le quotidien de mes collaborateurs et mes collaboratrices. Pour chaque échantillon, je décris le contexte de notre rencontre et la manière dont ils et elles se sont présentés à moi. Cela me permet de rédiger de brefs

portraits en imaginant comment ils et elles auraient souhaité être perçus. Ces portraits, fondés sur mes propres impressions de leur personne, ont été validés par eux et elles pour ne pas trahir leur image. Après la présentation de ces portraits, je retrace brièvement le parcours de vie de chaque personne, en mettant en évidence les événements marquants de leur existence. Pour rester fidèle aux récits recueillis, j'intègre des extraits d'entrevues illustrant les interactions vécues et les significations attribuées aux situations. Cette approche narrative me permet de souligner les quêtes de sens que mes collaborateurs et collaboratrices entreprennent pour comprendre leurs expériences, ainsi que les répercussions de l'injustice épistémique sur leurs implications bénévoles, professionnelles et militantes. En adoptant cette méthode, je m'assure que chaque récit reflète leurs existences, tout en offrant à vous, lecteurs et lectrices, une immersion dans les expériences vécues par les participants et les participantes, pour vous permettre de mieux comprendre les impacts de l'injustice épistémique.

Comme le soulignent Michel Bonetti et Vincent de Gaulejac (1988), cette approche narrative permet aux personnes de devenir sujets de leurs propres histoires. Ce processus s'inscrit dans une logique d'empouvoirement (*empowerment* en anglais) : le fait de mettre en mot les situations complexes qu'ils et elles vivent leur permet de prendre conscience, par le pouvoir de la récursivité du langage, de leurs oppressions. Selon Danielle Desmarais et Annie Gusew (2021), cette prise de conscience peut être émancipatrice, puisqu'elle devient un moyen pour ces personnes de se réapproprier leur histoire et d'affirmer leur agentivité.

En voyant ces récits comme des formes potentielles d'émancipation, je montre comment l'injustice épistémique peut être surmontée par le fait de redonner une voix à ces personnes. À force de se raconter, elles ne font pas uniquement état de leurs expériences, mais s'engagent activement dans un processus où leurs histoires deviennent un levier pour (ré)envisager les situations et les structures qui ont tenté de les réduire au silence. Cela permet de dévoiler des perspectives uniques et précieuses qui enrichissent notre compréhension collective des dynamiques sociales et organisationnelles.

Sur ce, partons enquêter sur l'expérience de l'injustice épistémique.

CHAPITRE 3

PRENDRE CONSCIENCE DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE

« J'ai jamais réfléchi à ça : je pense que... (long silence) C'est peut-être vraiment trash, mais je pense que je nomme ça de la normalité ».

Claude, collaborateur·rice de recherche

L'injustice épistémique se manifeste souvent par une confusion initiale qui limite notre capacité à comprendre et à interagir avec le monde. Cette confusion, bien qu'elle restreigne notre perception, peut également enrichir notre compréhension personnelle de l'expérience vécue. En explorant les multiples facettes d'injustice épistémique, il apparaît qu'elle peut simultanément entraver et éclairer la compréhension pour celles et ceux qui en font l'expérience. Ces expériences, bien que déstabilisantes, offrent un aperçu précieux des dynamiques interactionnelles. Usha Nathan (2023) évoque une saillance de l'injustice épistémique qui émerge lorsque l'on ressent une certaine intuition de la vivre. Cette prise de conscience, bien qu'elle puisse être douloureuse, est cruciale pour comprendre et articuler l'injustice épistémique, tout en affinant notre perception de la dévalorisation de nos témoignages et de nos savoirs.

Ce chapitre examine le processus complexe menant à la prise de conscience de l'injustice épistémique, une transition subtile, mais cruciale du trouble initial à une reconnaissance explicite de l'injustice. Ce parcours débute souvent dans la confusion et l'incertitude, où des individus, comme Claude, se retrouvent dans des situations dévalorisantes pour leurs connaissances. Claude observe cette dynamique lorsqu'il réalise que l'injustice épistémique est devenue une « normalité », montrant à quel point elle peut se fondre dans le quotidien et passer inaperçue.

Cette démarche de prise de conscience est soutenue par une quête de sens, où la mise en mots de l'expérience permet de mieux comprendre l'injustice épistémique. Comme le souligne Claude, cette réflexion offre une nouvelle perspective sur l'expérience vécue : « J'ai jamais réfléchi à ça : je pense que... (long silence) C'est peut-être trash, mais je pense que je nomme cela de la normalité ». En revisitant leurs expériences, les personnes prennent conscience du fait d'avoir vécu une forme de discrimination et d'injustice, et qui s'avère être de l'injustice épistémique. En le mettant clairement en mots, ils et elles redeviennent des sujets en quelque sorte de leurs propres histoires, ce qui leur fait regagner du pouvoir sur leur subjectivité en dénonçant par les mots l'injustice vécue, comme le suggèrent Bonetti et Gaulejac (1988).

Ce chapitre commence par une présentation générale des expériences d'injustice épistémique vécue dans trois contextes : le bénévolat au sein des organismes communautaires, le DJing dans l'industrie de la musique électronique, et les activistes impliqués dans le monde des startups. Ensuite, j'examine comment mes collaborateurs et mes collaboratrices appréhendent leurs expériences dans leurs interactions quotidiennes, dans une quête de sens où ils et elles verbalisent, à l'instar de Claude, ce qu'ils et elles vivent. Cela me permet d'établir, à partir de la grille d'analyse présentée dans le chapitre 2, le processus de compréhension de l'injustice épistémique à trois niveaux phanéroscopiques : perception initiale du trouble (priméité), ressentis immédiats (secondéité), et médiation conduisant à une reconnaissance approfondie (tiercéité). En établissant ce processus, ce chapitre vise à comprendre comment ces expériences permettent à mes collaborateurs et mes collaboratrices de développer une compréhension intuitive et sensible, leur permettant de reconnaître l'injustice épistémique même sans une compréhension formelle du concept.

3.1 Expérimenter l'injustice épistémique au sein des collectifs et organisations

Dans les divers contextes où évoluent les bénévoles, les femmes DJ et les activistes, il est devenu évident que ces personnes sont confrontées à des formes d'injustice épistémique. Ces injustices sont souvent profondément ancrées dans une vision néolibérale et managériale des organisations et des collectifs. Ce cadre tend à privilégier des modes de fonctionnement qui minimisent ou ignorent les contributions et perspectives uniques de ces groupes. Les bénévoles, par exemple, sont souvent réduits à leur statut, ce qui dévalorise l'ensemble de leurs compétences et expériences. Les femmes DJ, quant à elles, font face à des doutes constants sur leurs capacités, et qui sont renforcés par des pratiques discriminatoires telles que le *mansplaining* et le *gaslighting*. De même, les activistes dénonçant des abus dans les startups voient souvent leurs témoignages invalidés par un environnement numérique hostile.

Cette prise de conscience de l'injustice est souvent le résultat d'un parcours complexe, où le sentiment d'être marginalisés ou ignorés se heurte à la réalité des dynamiques organisationnelles. Pour les bénévoles, la reconnaissance insuffisante de leurs statuts et de leurs contributions mène à un désengagement, car ils et elles cherchent des espaces où leurs expériences, leur expertise et leur travail bénévole sont davantage valorisés. Les femmes DJ, confrontées à une sous-représentation de leur présence dans l'industrie et à des discriminations de genre durant leurs interactions, se battent pour obtenir une reconnaissance équitable de leurs talents en tant que musiciennes. Les activistes, face à l'hostilité en ligne, doivent souvent se retirer pour préserver leur intégrité. Le désengagement de ces individus est donc un signe révélateur de l'injustice épistémique qu'ils et elles expérimentent.

3.1.1 Le monde du bénévolat

Pour rendre hommage à la complexité de l'injustice épistémique dans le monde du bénévolat, il est essentiel de capturer à la fois sa subtilité et son impact profond à travers des interactions quotidiennes. Bien que les bénévoles soient des piliers incontournables, investissant des milliers d'heures pour soutenir les missions sociales, culturelles et communautaires, ils et elles sont souvent confrontés à l'invalidation de leurs connaissances et compétences. Des expressions telles que « Tu es juste qu'un ou une bénévole » cristallisent une vision réductrice de leur rôle, limitant ainsi la reconnaissance de leurs précieuses contributions. Contrairement aux professionnels et aux professionnelles dont l'expertise est reconnue et valorisée, les bénévoles sont souvent perçus uniquement à travers le prisme de leur statut, alors qu'ils possèdent d'autres compétences et expériences capables d'enrichir l'organisation.



Figure 3.1 Scène de bénévolat. Source : données personnelles.

Cette dévaluation, intrinsèquement liée au statut de bénévole, se traduit par des formes d'injustices testimoniales (Fricker, 2009), où le témoignage d'une personne est négligé, car elle n'est pas jugée suffisamment crédible, ou par une injustice herméneutique (Medina, 2013), c'est-à-dire une incapacité à prendre en compte les compétences et savoirs des personnes. En se propageant, l'injustice épistémique entraîne une perte de crédibilité et de reconnaissance plus systémiques, menant à ce que l'on appelle des injustices contributives. Comme le souligne Balihar Sanghera (2018), une répartition inégale des tâches, souvent fondée sur des critères identitaires, confine les groupes non privilégiés à des tâches répétitives et ingrates, réduisant ainsi la reconnaissance de leurs capacités cognitives et sociales. En conséquence, les contributions des bénévoles, leurs rôles et tout ce qu'ils apportent à l'organisation demeurent insuffisamment reconnus. Ces dynamiques sont exacerbées par les structures managériales et les politiques néolibérales qui, comme l'indique Maud Simonet (2018), exploitent fréquemment le travail non rémunéré pour soutenir indirectement le secteur marchand sans offrir de reconnaissance équitable. Cela illustre une extension du concept d'exploitation, où le travail gratuit est approprié sans la reconnaissance méritée.

Ces injustices sont particulièrement visibles dans les milieux médicaux, culturels ou communautaires, où les bénévoles comblent les lacunes à cause d'un manque de personnel, et souvent exploités en raison de leur statut. Ils et elles sont parfois perçus comme des ressources à moindre coût, en particulier lorsqu'ils et elles cherchent à acquérir une première expérience de travail en tant qu'immigrants et immigrantes ou dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Cette exploitation est souvent camouflée par la perception du travail bénévole comme un engagement citoyen, masquant ainsi une forme d'exploitation insidieuse où les bénévoles peuvent sentir une forme d'épuisement par leur faute (Vásquez et *al.*, 2025). Les répercussions de l'injustice épistémique sont doubles : elles affectent les individus, les poussant à se désengager, et elles nuisent aux organisations, qui perdent alors leur participation active.

3.1.2 Le monde des femmes DJ

Dans l'industrie de la musique électronique au Québec, les femmes DJ se heurtent à des injustices épistémiques en raison des discriminations de genre profondément enracinées. Les remarques du type « Mais tu mixes, tu produis de la musique ? » insinuent que leurs capacités techniques ne sont pas à la hauteur, les empêchant de participer pleinement et équitablement lors de leurs interactions et activités professionnelles. Comparativement à leurs homologues masculins, les femmes DJ sont souvent reléguées à des rôles subalternes et à des fonctions discriminantes qui les limitent dans leur parcours et carrière. Cette discrimination tacite marginalise les femmes DJ et les tient à l'écart des projecteurs dans l'industrie de la musique électronique.



Figure 3.2 Scène de DJ set. Source : données personnelles.

C'est pourquoi les formes d'injustice épistémique, comme le *mansplaining* et le *gaslighting*, sont omniprésentes dans ce contexte. Le *mansplaining*, ou « meeplication » en français (Dular, 2021), survient lorsque des hommes expliquent de manière condescendante des concepts techniques aux femmes, sans reconnaître leur expertise. Lors d'un événement, il n'est pas rare qu'un homme explique à une DJ comment utiliser son propre équipement, d'autant qu'il ne le maîtrise pas souvent lui-même. Ce comportement renforce l'idée erronée que les femmes ne comprennent pas les aspects techniques de leur métier, ce qui compromet leur légitimité professionnelle.

Le *gaslighting* (Bailey, 2020; Pohlhaus, 2020), quant à lui, pousse les femmes DJ à douter de leur propre réalité et de leurs compétences à travers des remarques désobligeantes ou des attitudes invalidantes. Par exemple, si un technicien modifie l'équipement sans consulter la DJ, cela envoie implicitement le message qu'elle n'est pas compétente pour gérer cet aspect de sa performance. Mais cela se traduit aussi par des comportements discriminatoires plus subtils, comme ignorer leurs instructions techniques, ce qui renforce l'invisibilisation de leurs compétences et talents.

Ces pratiques discriminatoires sont exacerbées par une sous-représentation notoire des femmes dans les festivals, où elles sont utilisées comme simple « représentation » plutôt que pour leur musique. Les programmeurs et les programmatrices peuvent les inclure pour donner une impression de diversité, mais les cantonnent souvent aux premières parties pour « réchauffer » l'ambiance, même si leur style musical diffère de celui des artistes principaux. Dans certains cas, un propriétaire de bar pourra demander à une DJ d'interrompre son set si un DJ plus connu décide de performer à sa place, ce qui démontre un manque de respect pour son travail. Cela crée un environnement où leurs compétences sont constamment remises en question, les obligeant à prouver continuellement leur légitimité, un combat qu'elles considèrent parfois épuisant et démoralisant.

Pour faire face à cette discrimination, les femmes DJ développent des pratiques de communication constituant des formes collectives de résistance (Del Fa et *al.*, 2023). Ces pratiques se traduisent par la création de réseaux informels et de liens de solidarité, des espaces où les significations organisationnelles et les identités sont activement construites et négociées. Ici, chaque voix est valorisée, ce qui favorise l'émergence d'ateliers et d'événements réservés aux femmes DJ. Ces initiatives offrent non seulement des plateformes pour le développement des compétences et le réseautage, mais elles incarnent également l'infrapolitique décrite par Dennis Mumby (2005). Les réseaux ainsi formés représentent des systèmes de résistance subtile qui défient et redéfinissent les normes et dynamiques de pouvoir traditionnelles de l'industrie musicale.

James Scott (1990) souligne que la résistance quotidienne peut être intégrée dans des pratiques routinières, loin d'être toujours manifeste ou conflictuelle. Les initiatives des femmes DJ, telles que la formation de collectifs et la participation à des événements, illustrent parfaitement cette approche. Elles ne sont pas de simples réponses réactives à la discrimination, mais un continuum d'actions infrapolitiques instituant progressivement une forme de contre-pouvoir. Ces actions créent des espaces où les voix marginalisées peuvent être entendues et valorisées, redéfinissant progressivement les normes sociales et les dynamiques de pouvoir.

Ainsi, les efforts des Femmes DJ vont au-delà de la simple contestation de leur marginalisation ; ils affirment leur présence et influencent l'industrie pour promouvoir le changement social, en favorisant la mise en place d'espaces plus propices à l'inclusivité et à la diversité.

3.1.3 Le monde des startups

Les startups, influencées par les idéaux de la Silicon Valley, se démarquent des structures traditionnelles en adoptant un modèle économique novateur, se positionnant comme des entreprises « libérées » (Carney et *al.*, 2012). Elles cultivent un environnement de travail flexible et égalitaire, où les individus peuvent développer leurs compétences de manière autonome. Cependant, malgré leur image créative et innovante, ces entreprises sont souvent confrontées à des tensions internes découlant de leurs cadres économiques et organisationnels particuliers.

Les startups promettent un environnement flexible et orienté vers la réalisation de soi, mais la réalité est souvent marquée par des conditions de travail précaires, des abus de pouvoir et des discriminations, comme l'indique Antoine Gouritin (2019). Les employés et les employées, bien qu'enthousiasmés par l'idée de participer à une aventure collective et innovante, se retrouvent face à des conditions abusives de travail (Buquet et *al.*, 2017). C'est que les startups promeuvent de fortes valeurs néolibérales, axées sur la performance et le rendement, parfois au détriment des droits des travailleurs et travailleuses (Ramadier, 2017).

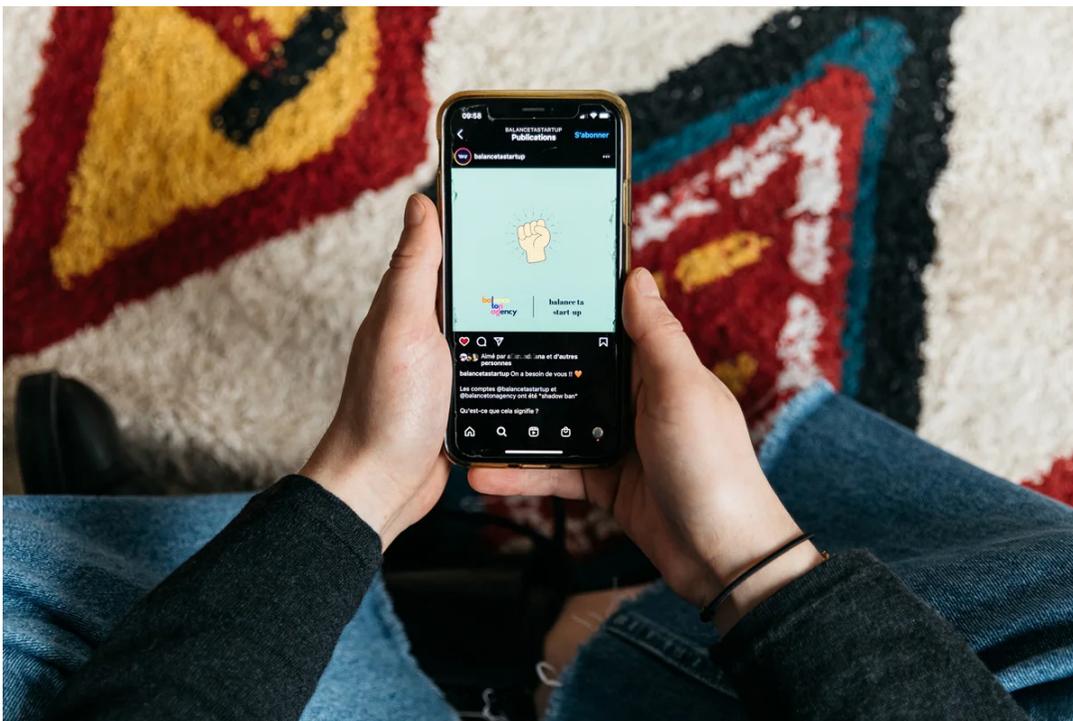


Figure 3.3 Scène de #BalanceTaStartUp. Source : données personnelles.

Ces tensions sont en fait relatives à ce que Flécher (2019) désigne comme la « conflictualité au travail ». Elle se traduit principalement par des dynamiques abusives d'autorité et de pouvoir, des pratiques

problématiques de communication ainsi que la promotion d'une culture d'intolérance. Les situations dans lesquelles ces tensions sont décrites témoignent bien souvent de formes d'injustice et de discrimination, notamment le sexisme, le racisme et la grossophobie. En effet, les plaignants et les plaignantes dénoncent des situations où ils et elles subissent de la violence verbale, de l'humiliation ou encore des relations interpersonnelles toxiques.

Tableau 3.1 Répertoire d'injustices et des discriminations dans les startups. Source : autrice.

| | | |
|------------------------|----------------------------------|---|
| Tiller | <i>Humiliation</i> | « Au début, ils nous remettent un badge sur lequel il est inscrit 'sales dog' » « Il faut boire un alcool fort de 40% et dire haut et fort notre plus grande honte » « Ils humilient les gens qui n'ont pas les meilleurs résultats au Beer Friday » |
| | <i>Racisme</i> | « Il est déconseillé d'embaucher des gens d'Amérique du Sud, car ils n'ont pas la culture du travail à l'Européenne » « Pas de femmes voilées, [meilleur] fit » |
| | <i>Violence verbale</i> | « Ils ont affiché une banderole 'viol=perte d'argent' » |
| Le Bonbon | <i>Misogynie</i> | « Si tu as été prise, c'est parce que t'es bonne. Regarde autour de toi. Quelqu'un de bonbon n'est pas un thon » « Alors ma petite, pas trop dur le travail aujourd'hui » « On se voit refuser une partie de baby-foot parce qu'on est une femme » « Il s'est moqué de son physique, la comparant à un vampire et en la singeant comme si c'était un monstre » |
| | <i>Inconduites sexuelles</i> | « [On a des] propositions déplacées de participer à des partouzes » « Il a demandé à une fille de larguer sa copine pour voir des apéros avec les clients » |
| Chefing | <i>Misogynie</i> | « T'es féministe, mais t'aimes les blagues ? Parce que nous on fait beaucoup de vanes entre nous ». « je déteste les féministes engagées » |
| Stella et Suzie | <i>Grossophobie</i> | « Tu ne devrais pas manger ça, ça ne va pas t'aider, mange de la salade à la place » ; « ne mange pas ça, tu vas grossir » « Supprimer toutes les photos d'un shooting parce que la mannequin faisait du 26 ». |
| Lou Yétu | <i>Grossophobie</i> | « Elle a des critères physiques qui ne conviennent pas à l'image de marque » « Elle a trop de boutons celle-là, elle passe pas la période d'essai, elle passe mal sur Instagram ». |
| | <i>Harcèlement psychologique</i> | <i>En parlant de la fondatrice de la startup :</i> « Elle est d'une perversion sans nom » « Elle ira jusqu'à vous détruire » « Elle change d'idée à la dernière minute » « Elle est capricieuse » « Elle n'a aucune éthique, aucune reconnaissance » |

| | | |
|-------------------------------|----------------------------------|--|
| Atelier Remuménage | | « Elle change d’avis comme elle change de chaussettes ». |
| | <i>Violence verbale</i> | <p><i>En parlant de la directrice de la startup :</i></p> <p>« Elle crie sur les personnes en réinsertion et sur les permanents »</p> <p>« Elle me hurlait dessus: ‘je vous rappelle que vous êtes un salarié en réinsertion’ »</p> <p>« J’ai assisté à quelques scènes pendant lesquelles ... elle se mettait à hurler sur les employés, refusant tout dialogue ».</p> |
| | <i>Humiliations</i> | <p><i>En parlant de la directrice de la startup :</i></p> <p>« Elle n’hésite pas à humilier ses employés en disant ‘tu es ignorante’ ou ‘c’est moi qui décide, on t’expliquera comment ça fonctionne ici’ »</p> <p>« La ... qui a mon âge (30 ans) m’explique que je n’ai rien compris au monde du travail, que je risque de passer à côté d’une expérience décisive pour ma carrière et que ‘les compétences acquises sont bien plus importantes que le salaire’. Je me suis sentie très mal après cet entretien, où j’ai été traitée comme une gamine capricieuse »</p> <p>« Se voir reprocher des choses imaginaires sur son travail aboutissant à une humiliation devant les collègues »</p> |
| YesWeGreen | <i>Harcèlement psychologique</i> | <p><i>En parlant de la directrice :</i></p> <p>« Elle s’est mise en colère pour me culpabiliser »</p> <p>« J’étais sa petite étoile arrivée chez Yeswegreen, et plus tard harcèlement : tout le monde la tutoyait sauf moi »</p> <p>« Elle a fait des remarques de plus en plus fréquentes et méchantes »</p> <p>« Elle a fait des commentaires humiliants: j’ai éclaté en sanglots »</p> |

Ces dénonciations peuvent mettre en évidence des injustices épistémiques, où leurs témoignages, expériences et connaissances sont couramment invalidés par les autres membres de l’organisation. Par exemple, lorsqu’ils et elles partagent leurs expériences de discrimination, les autres peuvent remettre en question la validité de leurs vécus, ce qui leur fait vivre une injustice testimoniale du fait de ne pas être reconnus comme des locuteurs et locutrices crédibles. Cette invalidation peut même les conduire à douter du caractère préjudiciable des situations qu’ils et elles vivent, se demandant « est-ce bien du sexisme ou du racisme que j’ai vécu ? » ce qui correspond à une forme de manipulation connue sous le nom de *gaslighting* (McKinnon, 2017; Pohlhaus, 2020).

Même si les sources d’insatisfaction sont nombreuses, les employés et employées se trouvent souvent dans l’incapacité de dénoncer ces conditions abusives de travail. Cela s’explique par le fait que les startups ne respectent pas toujours les formes classiques de l’opposition au travail (Bélanger & Thuderoz, 2010). À cause d’un manque de droits de protection dans ces environnements, ils et elles peuvent craindre des représailles ou se faire licencier s’ils et elles expriment directement leurs griefs.

Ces employés et employées se tournent vers des entités externes, comme le mouvement en ligne #BalanceTaStartup, dans le but de dénoncer les abus de travail dans les startups. Cependant, malgré cet engouement initial¹⁴, ceux et celles qui se plaignent de subir ces discriminations et injustices dans les startups subissent des vagues d'injustice épistémique lors de leurs interactions en ligne sur #BalanceTaStartup. En effet, leurs témoignages et commentaires suscitent souvent des réactions hostiles de la part d'internautes qui mettent fréquemment en doute la véracité des faits présentés et la légitimité de leurs revendications (Ajmani et al., 2023). Leur crédibilité et leur intelligibilité sont remises en question par des internautes qui les accusent, sous couvert d'anonymat, de produire de faux témoignages ou de nuire au bien-fondé mythique des startups (Nurdin & Picamoles, 2019). Certains et certaines assimilent même le mouvement à un « tribunal populaire » ou à un « lynchage public », ce qui nuit indirectement à la légitimité de #BalanceTaStartup. Ces réactions entraînent des *backlash* (des contrecoups, en français) qui obligent les plaignants et les plaignantes à investir du temps et de l'énergie pour répondre et modérer les contenus, amplifiant parfois l'injustice épistémique¹⁵ déjà présente. Une participante l'a bien résumé en affirmant : « Je ne suis pas une hyène numérique ». Ces luttes pour la reconnaissance, comme dirait Honneth (2013), illustrent ainsi la réalité difficile des personnes cherchant à faire valoir leurs droits dans le monde des startups et leur activisme en ligne.

Comme l'étudient Gylfason et ses collègues (2021, op. cit.), les internautes virulents ont des profils de *haters* et de *trolls* : « ceux et celles qui haïssent vont haïr, et ceux et celles qui trollent vont troller ». Ils et elles affichent souvent des comportements malveillants et antisociaux, en ceci qu'ils et elles tentent de déclencher des conflits dans l'intention de perturber les discussions. Leur objectif n'est pas de rechercher la vérité, mais plutôt d'exercer une influence politique motivée par un certain machiavélisme ou sadisme : ils et elles cherchent à susciter des réactions et à polariser les débats.

¹⁴ Comme le dit l'avocate Élise Fabing : « cet engouement pour l'initiative [BalanceTaStartup] est la preuve même de ce besoin de libération de la parole des salariés et des salariées dans le monde du travail. Comme l'affirme Pons (2022) : « cela a permis à beaucoup d'entre eux de se dire 'stop, marre de morfler, d'être utilisés et jetés en pâture s'il y a revente', surtout dans un milieu saupoudré de paillettes et très idéalisé par notre société ».

¹⁵ Ces personnes se trouvent dans une position où elles doivent constamment expliquer et défendre leurs propres expériences oppressives à ceux et celles qui les oppriment. En ce sens, elles subissent donc une forme d'exploitation épistémique. Berenstein (2016) illustre cette forme d'injustice épistémique en posant la question suivante de manière rhétorique : « le simple fait de lutter contre [l'oppression] suffit – maintenant, vous voulez que nous le démantelions pour vous ? » (p. 569, ma traduction) En étant ainsi exploitées, ces personnes se voient contraintes d'accomplir ce travail d'éducation de manière non rémunérée et non reconnue, en fournissant des preuves de leurs oppressions et des ressources pour les affronter, ce qui peut entraîner un certain épuisement qui s'accumule avec celle qu'ils et elles ressentent déjà en dénonçant les conditions de travail en ligne.

Le mouvement en ligne #BalanceTaStartUp semble offrir un espace de discussion où les internautes peuvent aborder des sujets variés, notamment ceux liés à l'inclusion et la diversité. Cela permet aux internautes de réfléchir à des principes et des valeurs pour encourager des processus de communication valorisant la diversité au sein des organisations (Caïdor, 2021). Pourtant, les *haters* et les *trolls* ont l'habitude de contester la vérité des critiques émises à propos des startups. Dans l'une des interactions, l'un d'entre eux affirme que le racisme n'est pas une affaire de droit, pour la raison que : « la loi ne dit pas le vrai, elle dit le droit », ce qui reflète ce que Frankfurt (2005) décrit comme de la *bullshit*. Elle se caractérise par une indifférence à la vérité, à cause du fait de se focaliser davantage sur l'effet que ses propos produisent sur autrui que sur la véracité des faits qu'il affirme. À la différence du mensonge, où le menteur connaît la vérité, mais choisit de la dissimuler, le *bullshitter* se soucie peu de la véracité de ses propos. Ainsi, en utilisant cette forme de communication, ces internautes ne se soucient pas vraiment de rechercher la vérité, car ils et elles cherchent plutôt à manipuler l'impression qu'ils et elles donnent aux autres. C'est pour cela que la *bullshit* est souvent déployée comme une stratégie pour maintenir une position de domination ou d'autorité épistémique, en empêchant un échange équitable et sincère des connaissances.

L'indifférence à la *bullshit*, comme le soulignent McCarthy et ses collègues (2020), peut même aggraver les tensions parmi les membres des organisations. Être indifférent consiste à ne plus se soucier de la vérité ni des conséquences que cela produit sur les interactions. Pourtant, comme c'est le cas ici, les discussions peuvent se transformer en débats stériles sur la signification des figures invoquées, ce qui bloque la construction collective d'une compréhension partagée, alors qu'elle est nécessaire pourtant pour que les membres redéfinissent les principes, valeurs et normes organisationnels autour desquels peuvent se structurer les startups. C'est dans ce climat d'injustice épistémique, où les vérités sont constamment remises en question, que le mouvement #BalanceTaStartUp voit sa mission de dénoncer les abus compromise.

Initialement perçus comme des espaces favorables à l'expression démocratique, les mouvements en ligne peuvent même se transformer en terrains où les dynamiques de pouvoir autoritaires étouffent les voix marginalisées. Selon l'étude de Robyn Harding (2024), ces plateformes incarnent des lieux propices pour les *haters* et les *trolls*. Cela s'explique en grande partie du fait que les algorithmes de recommandation privilégient le contenu générant beaucoup d'engagements, comme les commentaires polarisants ou controversés. Lorsque ces *haters* et *trolls* publient des messages qui suscitent de vives réactions, leur contenu est davantage mis en avant, ce qui crée une illusion de soutien massif ne reflétant pas toujours l'opinion générale des internautes. Cela étant dit, cette amplification des messages polarisants influence la perception publique des témoignages et discussions en ligne. Donc, au lieu de servir d'espace pour un débat démocratique et inclusif, le mouvement en ligne peut renforcer les structures de pouvoir existantes et

marginaliser encore plus les voix déjà décrédibilisées et réduites au silence. À force, les algorithmes cherchent à maintenir l'engagement des internautes sur les réseaux sociaux en leur proposant du contenu similaire à ce qu'ils et elles ont déjà apprécié (Hermida et al., 2012). Malheureusement, cela peut conduire à la formation de bulles de filtres et des chambres d'écho (ce sont les *filter bubble* et les *echo chambers* en anglais, voir Nguyen, 2020; Santos, 2021), où les internautes sont exposés principalement à des idées et opinions qui renforcent leurs propres croyances, ce qui implique d'exclure les voix dissidentes ou marginalisées. Ainsi, les activistes qui tentent de faire entendre leur voix peuvent être relégués au second plan, voire complètement invisibilisés.

La dynamique des interactions en ligne, telle qu'observée dans le mouvement #BalanceTaStartup, contribue à une polarisation conduisant les internautes à interagir principalement avec des contenus et des figures qui confirment leurs opinions (Jaidka et al., 2023). Cela peut entraîner une augmentation des tensions et des conflits organisationnels qui, selon les situations, peuvent faire émerger des camps séparés avec peu de dialogue entre eux et elles ; chaque camp rejetant les perspectives et témoignages des autres (Santos, 2021). Dans ce cas, les personnes marginalisées peuvent se sentir isolées et rejetées, ce qui peut engendrer des effets néfastes sur leur capacité à s'exprimer, tant dans les organisations que les mouvements en ligne.

3.1.4 Au-delà des expériences générales, comment prenons-nous conscience de l'injustice épistémique ?

Les expériences vécues dans divers milieux organisationnels mettent en lumière le fait que l'injustice épistémique dépasse une simple reconnaissance superficielle. Elle s'insinue profondément dans l'identité et la contribution des bénévoles, activistes et femmes DJ, révélant des dynamiques de pouvoir qui influencent leur quotidien. Pour les bénévoles, souvent confinés à leur statut, leurs compétences et leur savoir-faire sont souvent minimisés, entraînant un désengagement des organisations qui négligent leur apport : « t'es juste qu'un ou qu'une bénévole ». De leur côté, les femmes DJ doivent sans cesse prouver leur légitimité dans un environnement qui, en raison de discriminations de genre persistantes, remet en question leur expertise : « Mais tu mixes, tu produis de la musique? ». Les activistes, quant à eux, se confrontent à des espaces numériques où leurs témoignages sont fréquemment ridiculisés ou ignorés, au point qu'ils et elles doivent préciser aux *trolls* et *haters* qui les attaquent : « je ne suis pas une hyène numérique ».

Cette enquête sur l'injustice épistémique a permis d'explorer comment ces injustices se manifestent de manière unique selon les contextes, comme le bénévolat, les startups et l'industrie musicale. Ces injustices sont souvent intégrées dans les structures néolibérales, qui tendent à minimiser ou ignorer les contributions des groupes marginalisés. Les bénévoles vivent des injustices testimoniales et herméneutiques exacerbées

par des politiques néolibérales, les confinant à des tâches ingrates. Parallèlement, les femmes DJ subissent des discriminations de genre renforçant l'idée qu'elles manquent de compétences techniques et de talents musicaux, ce qui justifie à tort la raison pour laquelle elles sont souvent reléguées à des rôles secondaires. Dans les startups, les activistes voient leurs témoignages invalidés par un environnement numérique hostile, alors que les mouvements en ligne comme #BalanceTaStartup sont créés pour offrir *a priori* un espace pour dénoncer ces abus.

Les témoignages recueillis lors des études de cas illustrent comment les personnes prennent conscience de l'injustice épistémique à travers leurs propres expériences. Chaque histoire sert de moyen pour mettre en lumière, à travers la trame des récits, les biais et les injustices rencontrées. En revisitant leurs expériences, ces personnes se positionnent sur leurs vécus, et deviennent en ce sens les sujets centraux de leur propre histoire. C'est qu'elles prennent le temps de donner du sens à ce qu'ils et elles vivent et d'émettre des réflexions sur leur réalité. Cette réappropriation de leurs histoires leur permet finalement d'exprimer des ressentis personnels et de révéler des injustices souvent dissimulées, créant des opportunités de transformation tant sur le plan individuel que collectif.

Dans la section suivante, nous approfondirons les expériences personnelles partagées par des bénévoles et des femmes DJ pour mieux comprendre comment ils et elles développent progressivement une conscience de l'injustice épistémique, dans le but d'offrir une compréhension des différentes strates de l'injustice épistémique.

3.2 Prendre conscience de l'injustice épistémique vécue

Les récits partagés lors de chacune de ces études de cas (à part #BalanceTaStartup qui correspond à des analyses d'interaction) offrent un aperçu précieux des expériences d'injustice épistémique, révélant comment chaque individu perçoit et vit ces injustices à travers le prisme de sa propre expérience. Bien que ces récits soient subjectifs et ne puissent pas incarner des vérités absolues, leur mise en commun peut enrichir la compréhension des différentes strates de la réalité complexe de l'injustice épistémique. Les bénévoles et femmes DJ, lors des entrevues, ont partagé la manière dont ils et elles prennent conscience de l'injustice épistémique, chaque histoire mettant en lumière les biais et injustices auxquels ils et elles sont confrontés. En exprimant leurs expériences, ces individus transforment leurs témoignages en outils de contestation, cherchant à devenir les sujets de leur histoire et à reprendre le contrôle de leur identité.

La prise de conscience de ces injustices commence souvent par un trouble intérieur, une dissonance cognitive ressentie dans la priméité, qui pousse à remettre en question la réalité et à chercher une

compréhension plus profonde. Les récits personnels révèlent comment ces intuitions troublantes permettent de percevoir l'émergence d'une injustice épistémique, même si elle n'est pas encore définie comme telle. En progressant vers la secondéité, les affects et expériences directes révèlent la nature concrète de ces injustices, exposant plus clairement les expériences ressenties. Enfin, la tiercéité permet une réflexion plus large et contextualisée, offrant une compréhension évolutive qui peut mener à des actions concrètes pour contrer ces injustices.

Cette section explore ces étapes de prise de conscience : elle met en lumière comment les expériences vécues dans différents contextes développent une compréhension intuitive et sensible de l'injustice épistémique.

Voici un récapitulatif du processus de compréhension de l'injustice épistémique:

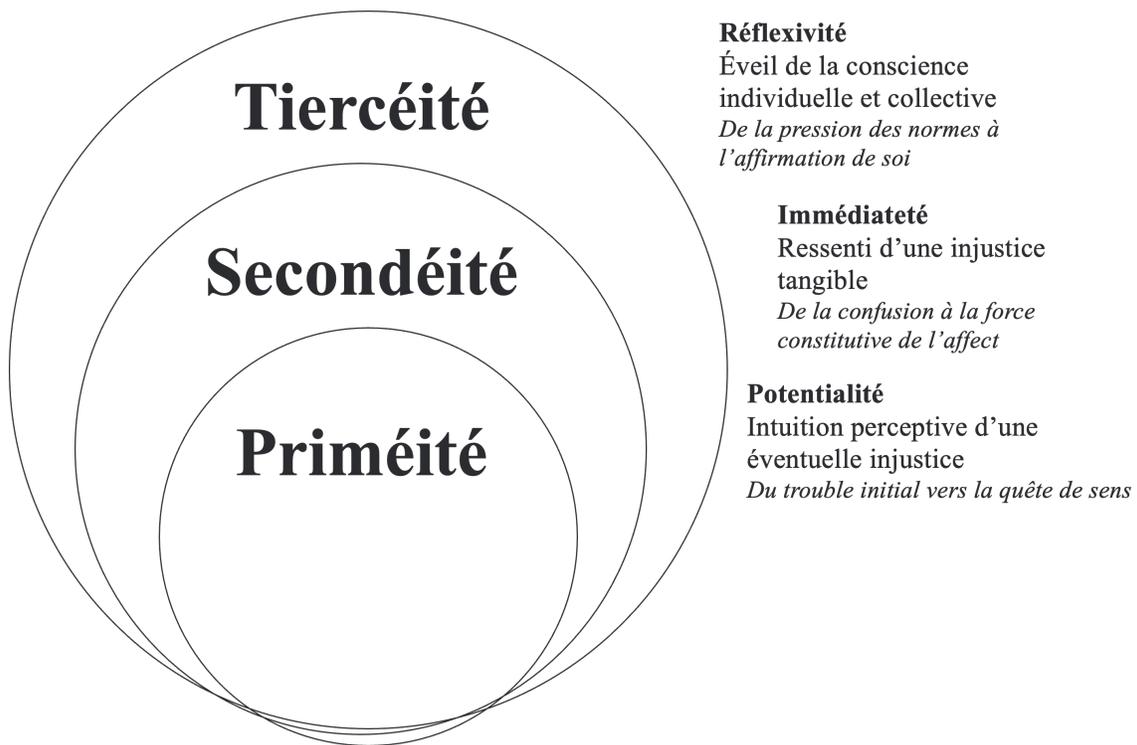


Figure 3.4 Processus de compréhension de l'injustice épistémique

3.2.1 Percevoir le trouble : la potentialité de l'injustice épistémique

L'injustice épistémique se manifeste souvent par un trouble initial, une sorte de désaccord subtil avec la réalité perçue qui incite les individus à interroger leur vécu et leur compréhension du monde. Ce trouble, bien plus qu'une simple incertitude, agit comme un catalyseur : il crée une tension entre croyances et expériences, essentielle pour parvenir à une intuition plus fine des injustices potentielles.

La priméité représente cette intuition perceptive d'une éventuelle injustice, une sensation diffuse, un pressentiment que quelque chose ne va pas. Bien que ce ressenti ne soit pas encore clairement formulé, il permet de percevoir des indicateurs subtils de potentielle injustice épistémique. Comme le décrit Lobb (2018), cette étape est une « blessure épistémique prédiscursive », soulignant que les personnes peuvent être dévalorisées, avant même de pouvoir articuler leur ressenti. Par exemple, des bénévoles peuvent ressentir une tension lorsqu'ils et elles tentent de partager leurs connaissances, se sentant ignorés ou dévalorisés, ce qui les pousse à explorer de nouvelles idées ou à chercher confirmation auprès de leurs pairs.

Les récits de Nathalie et d'Ehsan illustrent bien ce processus. Ehsan, impliqué dans des organismes culturels, exprime la difficulté de nommer et de conceptualiser les injustices épistémiques. Son témoignage dévoile comment le trouble initial persiste, le poussant à chercher des confirmations et à remettre en question ses perceptions. De son côté, Nathalie, bénévole dans un centre de santé, évoque souvent son incertitude, cherchant à valider ses perceptions et ressentis. Elle montre comment ce trouble, bien que déconcertant, incite à approfondir l'exploration des injustices épistémiques, enrichissant ainsi notre perception et compréhension du monde.

3.2.1.1 Trouble initial : potentielle injustice testimoniale d'Ehsan

Je me souviens de ma rencontre avec Ehsan sur Zoom, orchestrée par un collègue qui m'avait parlé de son engagement bénévole auprès de divers organismes culturels depuis de nombreuses années. Ehsan considère son bénévolat non seulement comme un moyen de mettre à profit ses compétences et d'avancer dans sa carrière, mais aussi comme un engagement personnel, un acte de solidarité envers les personnes marginalisées. Originaire d'Iran, Ehsan se considère comme le membre d'une minorité ethnique. Il aborde ce sujet avec une pointe d'humour désarmante : « ce n'est pas un sujet qui m'intéresse, mais je vis avec donc il faut quand même savoir comment vivre avec ». Malgré les années passées depuis son arrivée au Québec, la question de ses origines refait constamment surface, le confrontant à un défi permanent d'intégration et d'adaptation culturelles.

Récemment, Ehsan a choisi de changer de carrière, quittant son poste d'ingénieur pour se lancer dans le cinéma en tant que réalisateur, poursuivant ainsi son rêve de voir son nom au générique des films. Cette transition professionnelle l'entraîne dans une période d'incertitude. Il confie se poser des questions sur les obstacles rencontrés et se demande s'ils sont le fruit d'une injustice : « comme je n'avais pas de certitude, je ne voulais pas trop m'engager dans cette voie ». Malgré ce doute, Ehsan ressent un profond malaise face à ces situations, mais il préfère les aborder avec prudence. Sa réticence à nommer les situations traduit une volonté de traiter les choses avec sensibilité et réflexion avant de tirer des conclusions hâtives.

Expérience d'Ehsan

Lors de notre rencontre, Ehsan m'a fait part d'une situation troublante qu'il rencontre fréquemment lors de son bénévolat qu'il mène depuis des mois à titre de bénévole en administration au sein d'un organisme de cinéma, qu'il résume ainsi :

J'avais [...] de commentaires pertinents, mais souvent, ça passait à côté : « oh, mais non, on entend, on n'écoute pas, » des choses comme ça. Encore une fois, tu ne sais pas ce que c'est. J'ai aussi l'impression que mon boss, c'était quelqu'un qui fallait qu'il prenne ses décisions à lui. [...] La manière de le faire, c'est de lui parler et de la ramener à cette décision-là, comme si c'était lui qui avait pris sa décision, alors que c'était ma décision. Je ne dis pas que c'était une manière manipulatrice de le faire. Je n'ai pas manipulé, mais j'ai quand même forcé au bout de quelques temps, certaines de ces propositions-là. Cela fonctionnait, il y en a beaucoup qui n'ont pas fonctionné. Donc je ne sais pas si c'est une manière de... Mais, en revanche, j'ai compris qu'avec le temps, mon statut était obtenu très difficilement. Extrêmement difficilement par rapport à des gens qui sont entrés dans l'organisme.

Le bénévolat d'Ehsan dans cet organisme de cinéma révèle les complexités des dynamiques organisationnelles et les subtilités de l'injustice épistémique qu'il perçoit. Ce trouble initial découle de la discordance persistante entre ses contributions, souvent pertinentes, et la manière dont elles sont accueillies par ses pairs. Pendant les réunions, il ressent que ses commentaires sont entendus, mais pas véritablement écoutés, ce qui souligne une frustration profonde qu'il exprime par la phrase : « on entend, on n'écoute pas ».

Selon Erving Goffman (1996), la présentation de soi est façonnée par divers facteurs, tels que le cadre et les dynamiques des coulisses. Ehsan, en tant que bénévole, se trouve dans une position hiérarchiquement inférieure, ce qui influence la reconnaissance de ses contributions. Il note que son supérieur tend à s'appropriier les décisions, compliquant davantage la dynamique. Pour naviguer dans cet environnement, Ehsan adopte une stratégie de « ventriloquie » (Cooren, 2013), où il présente ses idées de manière à ce que son supérieur puisse en prendre la paternité. Cette tactique reflète sa tentative de contourner les structures de pouvoir et de faire reconnaître ses idées, bien que ce soit de manière indirecte.

Les interactions au sein des réunions, où Ehsan se sent marginalisé, sont essentielles pour comprendre l'injustice qu'il perçoit. Ses efforts pour contribuer sont souvent ignorés, ce qu'il interprète comme une forme d'injustice testimoniale, un concept décrit par Fricker (2009) comme la dévalorisation du témoignage d'une personne en raison de préjugés. La subtilité de ces interactions rend difficile pour Ehsan de cerner les mécanismes exacts en jeu, entraînant un conflit intérieur et un sentiment persistant de trouble.

Le trouble que vit Ehsan, bien qu'angoissant, devient source d'un conflit intérieur qui l'invite à s'interroger sur sa place au sein de l'organisation et l'incite à réévaluer ses engagements. Ce processus le conduit finalement à démissionner de l'organisme pour s'impliquer dans d'autres organisations.

Analyse sémiotique

L'expérience d'Ehsan, profondément ancrée dans la priméité, débute par une vague impression, un representamen, qu'il n'est pas écouté au sein de son environnement bénévole. Ce ressenti initial, bien que diffus et non articulé, marque l'émergence d'une conscience intuitive de l'injustice. Il s'agit de la première sensation que quelque chose ne va pas, un trouble qui éveille Ehsan à propos de la dévalorisation répétée de ses contributions. Ehsan ressent un trouble initial qui le pousse à interroger la réalité perçue de ses interactions quotidiennes.

Ce niveau se manifeste lorsque Ehsan est directement confronté aux réalités tangibles de son environnement professionnel. C'est ici que ses impressions se heurtent à la résistance qu'il perçoit, notamment au travers des interactions avec son supérieur. Les comportements discriminatoires auxquels il fait face renforcent ses intuitions premières, validant ainsi son ressenti d'injustice. Ehsan développe des stratégies de contournement, telles que la « ventriloquie », où il relaye ses idées à travers son supérieur. Cette interaction dynamique entre ses perceptions et la réalité organisationnelle met en lumière les luttes complexes pour faire reconnaître ses contributions.

Enfin, Ehsan commence à conceptualiser et analyser ses expériences de manière plus abstraite. Il réfléchit aux dynamiques culturelles et organisationnelles qui pourraient expliquer le rejet de ses idées, se demandant si ces rejets sont ancrés dans des normes culturelles profondément enracinées. L'incertitude persistante concernant l'origine de ces rejets devient un interprétant fondamental, alimentant sa quête de sens et de justice. Ce processus introspectif l'amène à remettre en question les dynamiques sociales qui sous-tendent son expérience, tout en maintenant une prudence face à des conclusions hâtives.

Potentielle injustice testimoniale d'Ehsan : conflit intérieur

L'expérience d'Ehsan met en avant un conflit intérieur profond, catalysé par le trouble initial lié à la perception de l'injustice testimoniale. Ce trouble persistant, qui se manifeste par des doutes sur la manière dont ses contributions sont perçues, pousse Ehsan à une introspection constante. Il s'interroge sur sa perception de la situation, cherchant à comprendre si ses impressions sont fondées ou s'il surestime son cas.

Ce conflit intérieur se nourrit de deux forces opposées. D'une part, Ehsan ressent un besoin pressant de comprendre et de clarifier les dynamiques de pouvoir qui influencent la reconnaissance de ses contributions. Il met en place une stratégie subtile pour contourner l'injustice, en passant ses idées par l'intermédiaire de son supérieur. Cette manœuvre révèle sa tentative d'adaptation aux dynamiques de pouvoir tout en reconnaissant implicitement l'injustice qu'il perçoit.

D'autre part, Ehsan est freiné par la peur d'interpréter à tort la situation. La tiercéité, ce processus de conceptualisation de ses expériences, est marquée par une hésitation à tirer des conclusions prématurées. Cette crainte de se tromper amplifie son conflit intérieur, le plongeant dans une réflexion constante et parfois paralysante.

Ainsi, Ehsan est pris entre la volonté de comprendre les injustices qu'il ressent et la peur de mal interpréter la situation. Ce conflit intérieur complexifie sa quête de sens et de justice, témoignant de la difficulté à naviguer dans un environnement où les dynamiques d'injustice épistémique sont subtiles, mais persistantes. En cherchant à transformer son trouble en compréhension, Ehsan illustre la complexité des luttes intérieures face aux injustices perçues, enrichissant notre compréhension de la manière dont ces dynamiques opèrent au quotidien.

3.2.1.2 Incertitude : potentielle silenciation testimoniale de Nathalie

Lors de notre échange sur Zoom, Nathalie s'est révélée avec une énergie éclatante, portée par un désir indéfectible de faire entendre sa voix au sein du conseil d'administration d'un centre de soins de santé. En tant que photographe, elle s'efforce d'apporter sa perspective créative pour enrichir les discussions et introduire des idées novatrices. Cependant, elle se heurte à des défis inattendus dans cet espace.

Originaire de France, Nathalie a choisi Montréal comme nouvelle patrie, espérant y vivre sans être confinée au stéréotype de « la maudite Française ». Elle rêve de pouvoir dire avec fierté : « je viens de Montréal », sans que son accent la renvoie constamment à une identité qu'elle juge réductrice.

Expérience de Nathalie

Lors de notre conversation, Nathalie m'a fait part d'une situation où elle est régulièrement interrompue par l'une de ses collègues bénévoles :

Elle n'arrêtait pas de me couper la parole, donc finalement, la troisième fois, je lui dis : « écoute, là j'arrive pas à finir ma phrase, est-ce que je peux finir ma phrase ? » Elle avait déjà annoncé

qu'elle ne se représentait pas l'année d'après. Puis alors là, elle me dit : « bien, tu vas être contente quand je vais être partie du conseil d'administration ». Et là, je me suis dit : « vaut mieux rien dire, il y a rien à dire, c'est trop stupide ». Je me suis dit : « effectivement, j'ai bien hâte qu'elle soit plus là. Un peu, mais là, en même temps, je sais pas si j'étais pas un peu parano, tu vois ? » Je me suis posé la question, je me suis dit : « est-ce que c'est juste avec moi qu'elle est super désagréable », mais il y a une personne avec qui je lui ai demandé après la réunion qui m'a dit : « non, elle était pas sympathique avec personne ». Mais elle avait remarqué et une autre personne m'en a parlé aussi, qu'elle m'attaquait spécialement moi.

Au cours des réunions du conseil, Nathalie se trouve fréquemment interrompue par une collègue, une dynamique qui entrave sa capacité à exprimer clairement ses idées et qui affecte la perception de sa crédibilité. Comme Goffman (1996) l'explique, la présentation de soi est étroitement liée à la manière dont on est perçu par les autres. Nathalie aspire à être reconnue comme une bénévole compétente et digne de respect, mais ces interruptions compromettent cette image et sapent sa crédibilité.

Ces interruptions récurrentes sont perçues par Nathalie comme des perturbations des cadres sociaux, une situation qui pourrait conduire à ce que Kristie Dotson (2011) appelle la silenciation testimoniale. Elle ressent une résistance de la part de sa collègue, qui semble exercer une forme de domination sur la discussion, et cela la pousse à se demander si ses contributions sont effectivement réduites au silence ou si elle sombre dans une sorte de paranoïa : « je ne sais pas si j'étais pas un peu parano, tu vois ? »

Pour dissiper ses doutes, Nathalie entreprend de solliciter l'avis de ses collègues, cherchant à confirmer ses impressions. Elle découvre que sa collègue adopte un comportement désagréable envers plusieurs personnes, mais que ses attaques semblent particulièrement ciblées contre elle. Malgré ces obstacles, Nathalie continue de s'investir dans le conseil, démontrant une résilience et une détermination admirables pour que sa voix soit entendue et reconnue dans un espace où elle espère un jour s'épanouir pleinement.

Analyse sémiotique

Nathalie ressent surtout, dans la priméité, l'impression brute et diffuse d'être constamment interrompue. Ces interruptions agissent comme un qualisigne, un choc l'éveillant aux dynamiques de pouvoir implicites au sein du conseil d'administration. C'est une perturbation qui la pousse à se demander si elle est spécifiquement visée par l'animosité de sa collègue. Cette perception intuitive d'injustice est le point de départ de sa réflexion, où elle commence à analyser la nature de ces interactions.

En progressant vers la secondéité, Nathalie se concentre sur la réalité tangible de ses interactions. Elle s'interroge sur les motifs derrière les interruptions : s'agit-il d'une animosité personnelle ou d'un comportement généralisé de sa collègue ? Ce questionnement marque le passage de l'impression initiale à

une confrontation plus directe avec la réalité sociale de l'organisation. Elle cherche à valider ses impressions en sollicitant l'avis de ses collègues, ce qui l'aide à mieux comprendre la nature des interruptions et à évaluer si elle est personnellement ciblée.

L'analyse s'approfondit alors que Nathalie commence à conceptualiser et à analyser ses expériences. Elle réfléchit à la possibilité que ces interruptions soient enracinées dans des normes culturelles ou des dynamiques relationnelles au sein de l'organisation, peut-être influencées par le fait qu'elle soit française. Son interprétation est marquée par une incertitude persistante quant à l'origine des interruptions, ce qui l'amène à s'interroger sur les dynamiques culturelles plus larges qui influencent son expérience. Cette réflexion l'aide à développer une compréhension plus nuancée de la situation, tout en poursuivant sa quête de confirmation et de validation de ses expériences.

Potentielle silenciation testimoniale de Nathalie : quête de confirmation

Dans l'expérience de Nathalie, le trouble initial se transforme en une quête de confirmation à travers ses interactions et réflexions introspectives. Lors des réunions du conseil d'administration, Nathalie se heurte fréquemment à des interruptions qui agissent comme un qualisigne, ce choc brutal la confrontant à des dynamiques de pouvoir implicites. Elle commence à percevoir ces interruptions comme une atteinte à sa crédibilité, se demandant si elle est spécifiquement visée par l'animosité de sa collègue.

Cette perception intuitive d'injustice active en elle une réflexion, où elle s'interroge : « Suis-je parano ? » Cette question la pousse à entrer dans un processus métacognitif où elle cherche à comprendre et à synthétiser ses expériences. Nathalie engage alors une quête de confirmation en interrogeant ses collègues pour valider ses impressions. Ces échanges lui confirment qu'elle est effectivement ciblée, ce qui transforme son trouble initial en une compréhension plus approfondie de la silenciation testimoniale dont elle pourrait être victime.

3.2.1.3 Potentialité de l'injustice épistémique : du trouble vers la quête de sens

Les expériences de priméité, illustrées par les récits d'Ehsan et de Nathalie, mettent en lumière la manière dont le trouble initial peut signaler une potentielle injustice épistémique. Ce trouble, qui ébranle notre capacité épistémique, crée une tension entre croyances et expériences, nous invitant à une quête de sens et à l'exploration de nouvelles idées.

Pour Ehsan, l'injustice testimoniale potentielle se manifeste par l'ignorance de ses contributions. Cette situation le pousse à adopter des stratégies indirectes pour que ses idées soient entendues. Le trouble

persistant qu'il ressent génère une tension intérieure entre ses convictions et son vécu, le menant à questionner la réalité de la situation.

De son côté, Nathalie est confrontée à une potentielle silenciation testimoniale, caractérisée par des interruptions répétées de sa collègue, entravant l'expression de ses idées. Cette opposition constante l'incite à chercher une confirmation auprès de ses pairs, lui permettant de mieux comprendre les dynamiques en jeu.

Ainsi, la priméité offre une prise de conscience intuitive des injustices épistémiques. C'est souvent à travers ce trouble initial, difficile à exprimer clairement, que mes collaborateurs et mes collaboratrices commencent à identifier les signes d'injustice, amorçant ainsi la reconnaissance de ces dynamiques problématiques. Cette première étape marque le début d'une compréhension plus profonde, qui peut mener à des actions concrètes pour surmonter ces injustices.

Voici un tableau qui récapitule les expériences en fonction des particularités de la priméité :

Tableau 3.2 Potentialité de l'injustice épistémique : du trouble initial vers la quête de sens

| Étude de cas | Forme d'injustice épistémique | Nom de la personne | Extrait de témoignage | Compréhension de l'expérience vécue |
|--|-------------------------------|--------------------|---|---|
| Du trouble à la quête de confirmation | | | | |
| Bénévolat | Injustice testimoniale | Ehsan | « Je ne sais pas si c'est une manière de... » | Trouble initial, mais qui persiste |
| Bénévolat | Silenciation testimoniale | Nathalie | « Je sais pas si j'étais pas un peu parano, tu vois ? » | De l'incertitude à la quête de confirmation |

3.2.2 Ressentir l'affect : l'immédiateté de l'injustice épistémique

La secondéité éclaire avec une intensité saisissante l'expérience immédiate de l'injustice épistémique à travers les affects. Ces affects, bien qu'ils puissent plonger les individus dans la confusion, offrent une clarté viscérale qui permet de naviguer dans les réalités complexes des interactions sociales marquées par l'injustice.

Dans cette phase, les affects permettent aux personnes de ressentir l'injustice de manière tangible et immédiate. Ils troublent, certes, mais éclairent également, incitant à une prise de conscience sensible.

Comme le soulignent Medina et Tempest Henning (2021), cette prise de conscience est souvent vécue à travers des sensations corporelles et affectives. Elle se traduit par une intuition viscérale (*gut feeling* en anglais) qui fait ressentir le gouffre qu'évoque cette injustice, cette distance soudaine émergeant entre soi et les autres. Massumi (2015) décrit cela comme la microperception d'un choc modulé par l'affect, qui influence la capacité des individus à réagir.

La secondéité met en lumière la façon dont l'expérience directe des injustices épistémiques est souvent exacerbée par des préjugés et des stéréotypes. Lorraine Code (1991) affirme qu'il est pratiquement impossible de les éradiquer complètement. Comme le note Brenda Allen (2011), la « différence » est souvent utilisée dans les pratiques de communication pour donner un sens aux interactions, au risque d'accentuer les distinctions entre soi et autrui.

Les expériences de Safia et Roxanne illustrent cette dynamique. Safia, engagée dans des organisations LGBTQ+, a subi du *gaslighting*, ce qui l'a plongée dans un état de confusion intense, ébranlant sa confiance en ses propres connaissances. Roxanne, DJ, a affronté une ignorance testimoniale lorsqu'un technicien a refusé de répondre à ses besoins malgré les preuves fournies. Ces situations, marquées par une force affective intense, montrent comment les affects, malgré leur potentiel déstabilisateur, peuvent agir comme de puissants révélateurs de l'injustice, poussant les individus à réagir de manière plus éclairée.

3.2.2.1 Réactions affectives : *gaslighting* de Safia

Dans un café qu'elle affectionne près de chez elle, j'ai eu le plaisir de rencontrer Safia, poétesse d'origine marocaine. C'est au Québec qu'elle a trouvé un terreau fertile pour exprimer sa voix, tant sur le plan poétique que politique. Ce déménagement a marqué un tournant décisif dans sa vie, la poussant vers des engagements bénévoles plus politiques, notamment au sein d'organisations défendant la communauté LGBTQ+. Elle perçoit ces engagements comme une prolongation naturelle de sa lutte contre le sexisme, le racisme et l'homophobie, avec l'aspiration d'inspirer les générations futures.

Pour Safia, s'impliquer dans ces causes est une manière de donner du sens à son combat personnel, tout en cherchant à créer un impact positif et durable sur son environnement. Elle voit dans ces engagements une chance de transmettre un message d'espoir et de résilience, encourageant les autres à affronter les injustices.

Expérience de Safia

Cependant, ses implications ne sont pas sans défis. Elle a partagé avec moi une expérience dérangeante lors d'une réunion d'une association LGBTQ+, où ses paroles ont été mal interprétées en raison de préjugés sur ses origines, sans considération pour le contenu de ses propos :

Il y avait la publicité d'une association et moi directement, je me suis inscrite, je suis allée à la première soirée, je suis toute contente. J'arrive et bien sûr, au début, je remarque qu'il n'y a que des personnes blanches, mais je viens d'arriver et je me dis : « ce n'est pas grave, tout le monde est gentil ». Je commence, on fait un tour de table et on commence à raconter nos vies et je sens beaucoup de jugement et beaucoup de : « tu as bien fait de quitter... tes parents, ne leur parle plus ». Il n'y avait aucune aide, il y avait juste du jugement et beaucoup « tu es » et pas « qui es-tu ? » Il n'y avait aucune question en fait : « moi, je sais, et voilà ce que tu dois faire, voilà qui tu dois être, et nous on va te sauver ». Bien sûr, c'est la première et dernière fois que j'ai assisté à une réunion avec eux et je suis sortie complètement bouleversée, mais dans le mauvais sens du terme et ça c'était non, non.

Dès le début de la réunion, elle a ressenti un manque flagrant de diversité au sein du groupe. Malgré tout, elle a gardé espoir que la bienveillance des membres pourrait compenser cette lacune. Malheureusement, cet espoir a rapidement été déçu lorsque les membres ont imposé leurs perceptions biaisées, déformant ainsi son vécu et sapant son autonomie narrative. Safia a décrit cette situation comme étant remplie de « beaucoup de 'tu es' et pas de 'qui es-tu ?', ce qui a contribué à son état de confusion et de bouleversement.

Cooren et ses collègues (2023) décrivent ce phénomène comme étant le fait de « mettre des mots dans la bouche » de Safia. Cela se manifeste sous la forme de *mansplaining*, où ses connaissances et son expérience sont continuellement remises en question, au point qu'elle en vient à douter de sa propre réalité. Selon Pohlhaus (2020), le *gaslighting* détourne une manière particulière de comprendre le monde. Dans le cas de Safia, les membres ont manipulé sa perception en lui imposant des préjugés, érodant ainsi son autonomie et sa voix narrative. Ces interventions répétées ont eu un effet cumulatif sur elle, la plongeant dans la confusion, puis le bouleversement : « je suis sortie complètement bouleversée ».

Les états de confusion et de bouleversement dans lesquels Safia a été plongée ont agi comme des catalyseurs, lui permettant de prendre conscience de la manipulation qu'elle subissait. Medina et Tempest Henning (2021) notent que cette prise de conscience est souvent vécue à travers des sensations corporelles, une intuition viscérale (*gut feeling* en anglais) qui révèle la profondeur des injustices.

Ainsi, bien que ces affects aient plongé Safia dans un état de confusion, ils ont également agi comme des révélateurs puissants de l'injustice. Ils lui ont permis de comprendre pleinement la manipulation qu'elle subissait et de réagir en conséquence en interrompant son implication dans cette organisation.

Analyse sémiotique

Dans l'expérience de Safia, la phase de secondéité révèle avec une intensité saisissante l'injustice épistémique qu'elle subit. Initialement, la priméité des membres, marquée par une façade de « gentillesse » et de « solidarité », semblait accueillante. Pourtant, cette impression s'est rapidement dissoute lorsque l'atmosphère s'est dégradée. Les membres ont commencé à imposer leurs perceptions à Safia, dictant sa conduite et déformant son vécu, comme l'évoquent Cooren et ses collègues (2023). Cela a contribué à une injustice épistémique, altérant sa perception et lui retirant la capacité de raconter son propre récit. Safia décrit cette expérience comme remplie de « beaucoup de 'tu es' et pas de 'qui es-tu ?' ».

Avec la secondéité, Safia a directement affronté à la réalité à cause des membres de l'association. Les interruptions constantes et les jugements (« tu as bien fait de quitter... tes parents ») ont agi comme des chocs répétés, confirmant une dissonance entre l'apparente gentillesse et la véritable intention des membres. Ces interruptions ont révélé des attaques personnelles déguisées en conseils bienveillants, plongeant Safia dans la confusion. Cette phase lui a permis de prendre conscience d'une manipulation de son récit personnel.

Enfin, dans la tiercéité, les déclarations des membres (« voilà ce que tu dois faire, voilà qui tu dois être ») ont symbolisé une dynamique de pouvoir, imposant à Safia une identité qui n'était pas la sienne. Ces symboles ont nié son autonomie, intensifiant son sentiment d'injustice épistémique. En réponse, Safia a exprimé son refus catégorique de s'impliquer davantage dans l'organisation par un « non, non, non ». Elle a choisi de s'engager auprès d'un organisme communautaire pour les personnes âgées, cherchant un environnement plus inclusif et respectueux de son identité et de ses expériences.

Gaslighting de Safia : réactions affectives

Dans l'expérience de Safia, la secondéité met en lumière la nature sensible de l'injustice épistémique qu'elle subit. Les affects, bien qu'ils plongent souvent les individus dans la confusion, offrent une clarté viscérale sur l'injustice vécue. Cela permet à Safia de naviguer dans la complexité de l'interaction sociale qui est marquée par des préjugés et des stéréotypes.

Lorsque Safia participe à la réunion avec l'association, elle perçoit immédiatement le manque de diversité, mais garde l'espoir que la bienveillance des membres pourrait compenser cette lacune. Au lieu de cela, les

membres imposent leurs perceptions biaisées, déformant ainsi son vécu et sapant son autonomie narrative. Le *gaslighting* joue en ce sens un rôle déterminant en exacerbant la dissonance cognitive et affective qu'elle ressent.

Ainsi, bien que ces affects aient plongé Safia dans un état de confusion, ils ont également agi comme des révélateurs puissants de l'injustice. Ils lui ont permis de prendre conscience de la manipulation qu'elle subissait et de réagir en conséquence. En se retirant de l'environnement toxique de l'association et en cherchant des espaces plus inclusifs et respectueux de son identité et de ses expériences, Safia illustre comment les affects, malgré leur potentiel déstabilisateur, peuvent mener à une libération personnelle et à une quête de milieux plus respectueux.

3.2.2.2 Force constitutive de l'affect : ignorance volontaire de Roxanne

J'ai eu l'occasion de rencontrer Roxanne à plusieurs reprises dans un café près de chez elle et chaque conversation m'a révélé de nouvelles facettes de sa personnalité vibrante et engagée. Roxanne incarne un engagement féministe et militant qui transparaît dans tous les aspects de sa vie. En tant que DJ et artiste, elle a su trouver un équilibre entre sa passion pour la création et la performance. Dans le monde du DJing, Roxanne a construit une carrière impressionnante, captivant les foules grâce à son talent musical exceptionnel.

Cependant, son parcours est jalonné de défis qui vont bien au-delà des simples aspects artistiques de sa profession. Sur scène comme en coulisses, elle doit constamment prouver sa compétence et son professionnalisme face à des techniciens souvent sceptiques.

Expérience de Roxanne

Dans une de nos rencontres, Roxanne a partagé avec moi une expérience marquante illustrant parfaitement la lutte quotidienne pour affirmer sa légitimité dans son milieu professionnel. Sur le plateau technique, un espace qu'elle décrit comme une véritable arène, elle doit sans cesse défendre ses besoins professionnels face à ceux et celles qui peinent à reconnaître son expertise :

J'arrive sur place, il n'y a pas [de moniteur] donc je demande au technicien de son : « j'avais demandé un moniteur ». Le setup est déjà installé, ça ne va pas bien aller. Il y a genre 8 speakers dans la salle, une toute petite salle. Je dis : « y'en a pas un dans la gang qu'on peut... » Il dit : « non, non, c'est vraiment setté, il aurait fallu que je le sache avant ». Puis là, je dis : « ben là ça été envoyé, ça été envoyé plusieurs fois avant, ça a été validé ». Puis, il dit : « j'peux rien faire ». Là, je me suis sentie, j'ai fait comme OK, c'est quelqu'un qui m'écoute pas du tout, j'ai respiré. J'ai comme lu la situation, j'ai lu la personne qui était devant moi, je me suis dit

que cette personne-là n'allait pas gâcher mon gig. [...] Je vais voir la femme responsable, je lui explique la situation. Elle dit : « parfait, je m'en charge ». Elle va lui parler, je reviens. Il y a un moniteur, il y avait un ! Il n'y avait pas de problème. [...] J'ai alors catché à qui j'ai à faire, mais en dedans, ça m'a pompé, puis ça m'a mis en *tabarnak*, ce gars-là c'est un ostie de marde...

Dans l'expérience de Roxanne, l'affect se révèle être une force constitutive essentielle pour prendre conscience de l'injustice vécue de manière immédiate et tangible. Lorsque le technicien refuse catégoriquement de répondre à sa demande légitime, Roxanne est confrontée à une indifférence qui va au-delà d'une simple contrainte technique. Ce refus est empreint de préjugés de genre, illustrant ce que Medina (2013) appelle une ignorance testimoniale volontaire : ignorer délibérément le témoignage d'un auditeur ou une auditrice à cause d'une perte de crédibilité.

L'affect agit ici comme un révélateur puissant. Roxanne ressent une intensification affective, le microchoc décrit par Massumi (2015), qui la plonge dans une expérience viscérale. Cette clarté troublante qui la déstabilise lui permet aussi de saisir l'injustice de manière sensible et immédiate. Elle prend conscience que son intégrité professionnelle et son identité sont mises à mal par des stéréotypes et des préjugés sous-jacents.

Sa réaction est viscérale, mêlée d'indignation et de colère : « je catche à qui j'ai affaire, mais en dedans, ça m'a pompé puis ça m'a mise en *tabarnak* ». Comme le soulignent Medina et Tempest Henning (2021), cette prise de conscience (vécue à travers des sensations corporelles et affectives) est cruciale. Elle permet à Roxanne de transformer cette clarté troublante en une action constructive en sollicitant l'intervention de la directrice.

Ainsi, les affects, malgré leur potentiel déstabilisateur, offrent une clarté viscérale qui incite à une prise de conscience sensible et immédiate, influençant de manière décisive la capacité de Roxanne à réagir face à l'injustice. Cette expérience souligne l'importance des affects comme moteur de compréhension et d'action, révélant et éclairant les injustices épistémiques auxquelles elle est confrontée.

Analyse sémiotique

La secondéité met en évidence la façon dont les affects peuvent à la fois troubler et clarifier l'expérience immédiate de l'injustice. Roxanne a l'impression que le technicien est un professionnel compétent et bienveillant.

Dans la priméité, cette perception est le representamen – une présentation superficielle et immédiate qui masque la réalité de ses intentions. Comme le dirait Goffman (1996), cette première impression est une

façade, une manière de « masquer » son indifférence réelle envers Roxanne. Cette impression initiale est intuitive et non encore confrontée à la réalité tangible des interactions.

La secondéité se manifeste lorsque Roxanne se confronte directement à la réalité de l'interaction avec le technicien. Le comportement d'indifférence du technicien, notamment son refus initial de répondre aux besoins de Roxanne, devient apparent. Ces actions servent d'indices tangibles et répétitifs qui révèlent ses préjugés de genre. Roxanne ressent une dissonance entre l'image initiale de bienveillance de son interlocuteur et la réalité de ses intentions. Elle bouillonne intérieurement face à son indifférence, ce qui intensifie ses affects négatifs. L'objet de cette phase est la réalité tangible de l'interaction, où Roxanne perçoit une dynamique de pouvoir et de jugement.

La tiercéité permet à Roxanne de conceptualiser et d'analyser ses expériences à un niveau plus abstrait. À l'écoute de ses affects dans la secondéité, Roxanne réalise qu'elle fait face à un homme qui la méprise et ignore délibérément son témoignage dans la tiercéité. Les déclarations et comportements du technicien (« ignorer Roxanne ») incarnent des symboles d'une dynamique de pouvoir, dictant des normes et des comportements misogynes. En ressentant et en exprimant son indignation et sa colère, Roxanne prend conscience de l'injustice épistémique : elle est confrontée à une ignorance délibérée due à des préjugés de genre. Cette prise de conscience transforme son indignation en une action constructive : Roxanne décide de s'adresser à la directrice pour résoudre le problème.

Ignorance volontaire de Roxanne : force constitutive de l'affect

Dans l'expérience de Roxanne, les affects jouent un rôle fondamental en tant que force constitutive permettant de prendre conscience de l'injustice immédiatement vécue. Cette expérience met en lumière comment les affects, bien qu'ils puissent désorienter, révèlent une clarté troublante essentielle pour saisir l'injustice.

Lorsque le technicien refuse de répondre à la demande légitime de Roxanne, malgré les preuves apportées, elle se heurte à une indifférence qui transcende la simple barrière technique. Ce refus, renforcé par des préjugés de genre, illustre une ignorance testimoniale volontaire, comme le décrit Medina (2013). En réponse à cela, Roxanne ressent une intensification affective, un « microchoc » qui la plonge dans une expérience viscérale et immédiate de l'injustice.

Cette clarté troublante, bien qu'elle puisse déstabiliser, est cruciale : elle permet à Roxanne de percevoir l'injustice de manière tangible et sensible. Elle révèle la dissonance entre l'apparente bienveillance du

technicien et ses véritables intentions. Roxanne se retrouve face à une dynamique de pouvoir et de jugement, où son intégrité professionnelle et son identité sont mises à mal par des stéréotypes sous-jacents.

Les affects de Roxanne, bien qu'intenses et parfois confus, lui offrent une compréhension précieuse de la réalité de l'interaction. Face à cette situation, Roxanne transforme cette clarté troublante en une action constructive en sollicitant l'intervention de la directrice. Ainsi, l'expérience de Roxanne illustre comment les affects peuvent éclairer l'injustice épistémique, soulignant les défis liés aux préjugés et encourageant une réponse plus éclairée et proactive.

3.2.2.3 Immédiateté de l'injustice épistémique : de la confusion à la force constitutive de l'affect

Les affects émergent comme des forces puissantes qui permettent de naviguer à travers l'injustice épistémique. Ces expériences illustrent comment les affects, malgré leur potentiel à plonger une personne dans la confusion, peuvent également apporter une clarté troublante essentielle pour comprendre et réagir face à l'injustice vécue.

Pour Safia, le *gaslighting* qu'elle subit dans son organisation LGBTQ+ la plonge initialement dans un état de confusion intense. Ce processus manipulateur, qui déforme sa perception de la réalité, limite sa capacité à réagir. Cependant, les affects qui en résultent agissent comme des révélateurs de l'injustice. En prenant conscience du climat toxique, Safia choisit de se retirer de cet environnement néfaste pour rechercher des espaces plus inclusifs, illustrant ainsi comment la prise de conscience, bien que douloureuse, peut mener à une libération personnelle et une quête de milieux plus respectueux.

De son côté, Roxanne fait face à l'indifférence empreinte de préjugés de genre d'un technicien. L'intensification affective qu'elle ressent agit comme un microchoc, la confrontant immédiatement à l'injustice de la situation. Ces affects lui permettent de percevoir la dissonance entre l'apparente bienveillance du technicien et la réalité de ses intentions. Cette clarté troublante incite Roxanne à transformer son indignation en action constructive, en sollicitant l'intervention de la directrice.

Ainsi, les expériences de Safia et Roxanne mettent en lumière la puissance des affects dans la prise de conscience et la réaction face aux injustices épistémiques. Ils transforment la souffrance en un catalyseur d'action, permettant à ces individus de s'engager dans une introspection et de répondre de manière plus éclairée aux situations d'injustice. La secondarité, en révélant la nature viscérale de ces injustices, souligne l'importance des affects non seulement comme révélateurs, mais aussi comme moteurs de compréhension et d'action.

Le résumé ci-dessous illustre la prise de conscience sensible de l'immédiateté de l'expérience d'injustice épistémique :

Tableau 3.3 Immédiateté de l'injustice épistémique : de la confusion à la troublante clarté

| Étude de cas | Forme d'injustice épistémique | Nom de la personne | Extrait de témoignage | Compréhension de l'expérience vécue |
|---|-----------------------------------|--------------------|--|---|
| De la confusion à la troublante clarté de l'affect | | | | |
| Bénévolat | <i>Gaslighting</i> | Safia | « Je suis sortie complètement bouleversée ». | Conscience aiguë de l'injustice épistémique |
| Femmes DJ | Ignorance Testimoniale volontaire | Roxanne | « Je catche à qui dedans, ça m'a pompé puis ça m'a mise en <i>tabarnak</i> . » | Troublante clarté à travers la force constitutive de l'affect |

3.2.3 Reconnaître l'injustice : la réflexivité de l'expérience

Ce cheminement à travers la priméité, la secondéité et la tiercéité constitue un processus complexe permettant d'atteindre une conscience plus profonde et articulée de l'injustice épistémique. Il s'agit de transformer les perceptions initiales et les émotions ressenties en une compréhension réflexive et critique. À travers la tiercéité, les expériences d'injustice sont médiatisées, réfléchies et généralisées, permettant aux individus de structurer leurs expériences dans un cadre plus large.

La tiercéité joue un rôle crucial en aidant les personnes à articuler leurs expériences, à développer des stratégies pour y répondre et à réfléchir sur les dynamiques sociales et communicationnelles sous-jacentes. Ce processus transforme les perceptions personnelles en connaissances partagées et en actions collectives, facilitant l'éveil de la conscience individuelle et collective.

Les récits de mes collaborateurs et collaboratrices, tels que Danielle, Rosalia, Caroline, Paul, Gladys, Claudie et Éliane, illustrent comment ces processus mènent à une reconnaissance plus profonde des injustices épistémiques. Grâce à des outils de médiation tels que l'humour (Cohen-Chen et *al.*, 2024) et la double conscience (Du Bois, 1975; Collins, 2000), ils et elles contextualisent leurs expériences dans des cadres sociaux et culturels plus larges, transformant ainsi leurs perceptions et affects en une compréhension plus articulée et critique de l'injustice. Cette phase permet d'éveiller la conscience individuelle et collective, en approfondissant la compréhension intuitive et sensible de l'injustice et en la transformant en réflexivité critique (Campbell, 2002).

3.2.3.1 Pression des normes : étouffement testimonial de Danielle

Lors de notre rencontre dans son restaurant préféré, j'ai eu le plaisir de partager un moment chaleureux avec Danielle autour d'un plat d'œufs et de bacon. Engagée dans de multiples sphères, elle consacre son énergie à des organisations communautaires, éducatives et récréatives, souvent en tant que membre du conseil d'administration. Ses valeurs chrétiennes progressistes l'animent, et elle défend avec passion les droits des plus vulnérables, inspirée par sa mère qu'elle considère comme une véritable force transformatrice.

Expérience de Danielle

Danielle m'a ouvert une fenêtre sur son expérience de discrimination, souvent fondée sur des perceptions erronées de ses croyances religieuses, perçues comme entravant son jugement rationnel. Elle a adopté une stratégie de « *coming out* » sélectif, semblable à celle des personnes LGBTQ+ (Goldfarb et Layani, 2023), choisissant soigneusement à qui et quand dévoiler sa foi. En discutant plus avec elle sur le sujet, elle m'a confié qu'elle préfère partager ses croyances uniquement avec les personnes ouvertes et prêtes à écouter, évitant ainsi de se lancer dans des explications interminables sur ses croyances. Entre deux bouchées de pain, elle m'explique : « je n'ai pas toujours le goût de faire un cours 101 sur le fait d'être croyante de nos jours... » À force, Danielle a toutefois développé des mécanismes d'autocensure :

Je me suis fait des mécanismes d'autocensure, car j'ai tendance à prendre beaucoup de la place, mais je ne veux pas harceler les gens, mais en même temps, c'est important pour moi de m'exprimer donc je me donne des droits de parole à l'assemblée. Je ne me donne pas plus que trois droits de parole. Pendant les réunions d'équipe, je dessine trois petits carrés sur la feuille, puis je me dis que j'ai le droit de parler trois fois. Quand je parle, il faut que ce soit significatif, puis que tu essaies vraiment d'organiser tes pensées parce que là, ton point, c'est maintenant, puis il ne faut pas que tu parles plus que ça. C'est naïf, mais c'est super. C'est par respect pour les autres qui veulent aussi dire des choses.

Danielle navigue dans un espace social où les normes implicites et les attentes testimoniales exercent une pression silencieuse, mais persistante sur ses interactions. Pour gérer cette dynamique, elle a développé un système d'autorégulation personnel. Lors des réunions, elle se limite à trois interventions, qu'elle symbolise en dessinant trois cases sur sa feuille. Ce geste, bien que simple, est profondément significatif. Il illustre sa façon de répondre aux normes du groupe tout en préservant sa capacité à s'exprimer, même si cela signifie restreindre sa voix. Pour Goffman (1988), c'est une manière pour les personnes d'ajuster leurs comportements selon des attentes sociales, pour maintenir l'ordre interactionnel. Chaque prise de parole devient alors un acte soigneusement réfléchi et structuré, où Danielle s'efforce de présenter des arguments significatifs.

Cependant, malgré ces efforts, elle fait l'expérience de l'étouffement testimonial. Ce phénomène, décrit par Dotson (2011), survient lorsque l'auditoire feint un intérêt pour ses idées sans réellement les intégrer, poussant Danielle à pratiquer l'autocensure. Elle anticipe le fait que ses propos ne seront pas compris ou qu'ils seront déformés. Cette anticipation la conduit à se conformer aux attentes de son auditoire, tronquant ainsi son témoignage pour éviter les discriminations auxquelles elle est régulièrement confrontée en raison de ses croyances religieuses.

Danielle se retrouve donc dans un paradoxe : consciente de l'injustice épistémique qu'elle subit, elle ne réalise pas pleinement que son propre mécanisme d'autocensure perpétue cette injustice. En limitant volontairement son témoignage, elle contribue involontairement à l'étouffement de sa voix, renforçant ainsi les dynamiques de pouvoir qui cherchent à la marginaliser. Ce processus, bien qu'instinctif, souligne la complexité des interactions sociales où l'affirmation de soi doit constamment être négociée en fonction des pressions normatives environnantes. Comme l'évoque Labrecque-Lebeau (2021), les normes jouent ici le rôle d'injonctions à ce que Danielle puisse s'exprimer librement pendant ses réunions professionnelles.

Analyse sémiotique

L'analyse sémiotique de la pression des normes vécue par Danielle peut être enrichie en explorant notamment la tiercéité.

Dans la priméité, Danielle perçoit intuitivement la nécessité de restreindre ses interventions pour éviter d'être perçue comme envahissante. Cette perception initiale, non filtrée par la rationalité, est le representamen. Cela exprime un manque d'attention et de compréhension de la part des autres, ce qui déclenche un besoin d'autocensure. Il s'agit d'une réponse instinctive à l'environnement social, révélant une prise de conscience initiale des normes implicites qui pèsent sur elle.

La secondéité se manifeste lorsque Danielle expérimente directement les effets de cette perception. Elle ressent la pression de s'autocensurer pour éviter d'être mal jugée, ce qui devient une réalité tangible. Pour naviguer dans cette dynamique, elle met en place des mécanismes d'autocensure concrets, comme limiter ses interventions à trois par réunion, symbolisées par trois cases dessinées sur sa feuille. Ces actions tangibles représentent une réponse directe aux normes implicites du groupe, ce qui matérialise son expérience de la secondéité en traduisant ses ressentis en actions concrètes.

Enfin, la tiercéité permet à Danielle de structurer ses expériences et de comprendre l'influence des conventions sociales et des règles implicites sur la perception de son autorité. Dans ce contexte, le rhème

correspond aux trois cases dessinées, symbolisant une possibilité de parole limitée et autorégulée. Chaque intervention doit être particulièrement significative et bien organisée, ce qui pousse Danielle à conformer ses témoignages aux attentes testimoniales de son auditoire. Ce processus de structuration souligne la complexité des interactions sociales, où l'affirmation de soi est constamment négociée par les normes conversationnelles légitimées dans l'organisation.

Étouffement testimonial de Danielle : prise de conscience partielle

L'expérience de Danielle met en lumière une dynamique complexe entre la pression des normes sociales et l'autocensure, une situation où elle se retrouve à limiter ses interventions pour éviter que ses croyances religieuses soient mal comprises ou dévalorisées. Bien qu'elle soit consciente des situations discriminatoires qu'elle peut vivre à cause de sa croyance religieuse, elle semble minimiser l'impact profond que cela a sur sa participation aux réunions de groupe.

En pratiquant l'autorégulation, elle se limite volontairement à trois interventions par réunion, illustrées par les trois cases qu'elle dessine sur sa feuille. Ce geste symbolique représente une réponse directe aux normes implicites du groupe. Sauf que Danielle ne réalise pas pleinement qu'en cherchant à éviter de prendre trop de place et à respecter les autres, elle perpétue l'injustice épistémique sur elle-même.

Malgré sa conscience partielle de l'injustice épistémique qu'elle subit, Danielle ne réalise pas que son propre mécanisme d'autocensure contribue à renforcer cette injustice. En structurant soigneusement ses interventions pour être entendue et valorisée, elle adapte son comportement sous la pression des normes, sans toujours mesurer les conséquences, ce qui illustre ainsi le paradoxe de sa situation.

3.2.3.2 Hiérarchie de statuts : injustice herméneutique de Rosalia

Dans l'atmosphère feutrée du café, j'ai rencontré Rosalia, une femme dont la présence évoque la chaleur de sa terre natale, le Brésil. Depuis quinze ans, elle s'investit corps et âme dans un centre de santé voisin, où son parcours l'a conduite après une carrière florissante dans la gestion au sein d'une organisation internationale. À la retraite, elle a choisi d'offrir son temps en tant que bénévole, observant la salle d'attente des patients en quête de soins, un rôle qu'elle endosse avec une « disponibilité interne pour donner » qui ne faiblit jamais depuis dix ans. Cet engagement l'a également menée jusqu'au conseil d'administration de l'établissement, témoignant d'une implication indéfectible.

Expérience de Rosalia

Pourtant, derrière cet altruisme éloquent se profile un tableau moins reluisant, où son expertise est trop souvent éclipsée par les rouages inflexibles de la hiérarchie professionnelle. Un incident régulier illustre ce paradoxe :

Il y a une infirmière au triage qui a donné un numéro pour que la personne attende, mais très très bas, ça veut dire qu'elle allait attendre beaucoup de temps. Moi je regardais. Que la personne n'était pas bien ! Le mari de la personne m'a appelé, il a dit : « ma femme est en train de s'évanouir ». Alors j'ai dit : « quelle est l'infirmière que vous avez vue ? » Je suis allée cogner à la porte. Elle dit : « c'est quoi là ». J'ai dit : « la personne là, cette madame-là, elle n'est pas bien, elle est en train de s'évanouir ». Elle dit : « ah non, je sais ce qu'elle a, c'est rien ». Quand je me suis retournée, la dame s'est évanouie. Alors qu'est-ce que j'ai fait ? J'ai cogné dans la seconde porte, c'était une infirmière que je connais, « j'ai quelqu'un qui vient de s'évanouir », elle est sortie, elle a appelé les autres, aussi, pour venir et pour apporter une civière. La première infirmière a dit : « oh, mais c'est parce que j'ai pensé » et moi j'ai rien dit, je l'ai regardée dans les yeux. Tu vois, elle sait exactement ce qu'elle a fait. Je n'ai pas besoin de me fâcher avec elle.

Rosalia, à travers son long engagement bénévole, a développé une acuité particulière pour percevoir les signes de détresse chez les patients et les patientes. Cependant, son rôle de bénévole la place dans une position délicate, où son expertise est souvent ignorée par le personnel médical, illustrant une forme d'injustice herméneutique¹⁶. Cette injustice, telle que définie par Medina (2013), se manifeste par une négligence des savoirs d'autrui non pas par manque d'information, mais par un rejet actif de certaines perspectives.

Lorsqu'elle alerte une infirmière sur la gravité de l'état d'une patiente, elle agit en tant que « porte-parole » (Cooren, 2013) de la patiente en détresse. Toutefois, l'infirmière répond avec désinvolture, affirmant : « ah non, je sais ce qu'elle a, ce n'est rien ». Cette réaction démontre une résistance à admettre l'expertise de Rosalia. Ce n'est qu'au moment où la situation se détériore qu'une autre infirmière intervient, soulignant le fait que le savoir de Rosalie est pris en compte trop tardivement.

Rosalia réalise qu'elle est perçue à travers le « cadre » de son statut de bénévole, dirait Goffman (1991), une image sociale qui dévalorise son expertise. Elle tente de surmonter ce défi en utilisant des stratégies,

¹⁶ Comme je l'ai expliqué dans le chapitre 1, Fricker (2009) ne reconnaît pas que les personnes qui subissent de l'injustice herméneutique puissent avoir une compréhension de leurs expériences, en raison du fait qu'elles ne possèdent pas les ressources herméneutiques pour en appréhender le sens. Or, Nathan (2023) et d'autres (Mason, 2011; Medina, 2013) considèrent que les personnes ont une « saillance » de l'injustice épistémique, donc qu'elles sont capables de faire sens de leurs expériences, sans même avoir recours à des ressources herméneutiques. C'est pourquoi je privilégie dorénavant la définition de l'injustice herméneutique qu'en donne Medina (2013).

comme le contact visuel avec la première infirmière, pour exprimer sa frustration. Pour contrer cette situation, Rosalia partage aussi ses observations avec la responsable des bénévoles et propose des améliorations pour mieux intégrer les bénévoles dans l'organisation. Elle suggère également au conseil d'administration de renforcer la visibilité et l'intégration des bénévoles dans le service pour que leur rôle soit reconnu par tout le personnel.

Malgré ses efforts, ses propositions restent ignorées, mais Rosalia persiste, convaincue de l'importance de la reconnaissance et de l'implication des bénévoles. Elle discute avec d'autres bénévoles de l'éventualité de quitter l'organisation si aucune amélioration n'est apportée, montrant ainsi sa détermination à prendre des décisions difficiles lorsque les normes de reconnaissance et d'engagement ne sont pas respectées. Rosalia apprécie les organisations qui valorisent leurs bénévoles et est prête à agir si elle estime qu'une organisation ne répond pas à ces critères.

Analyse sémiotique

Dans la priméité, Rosalia perçoit intuitivement la détérioration de l'état de la patiente, une observation initiale constituant le representamen – une image instinctive de la situation qui requiert une intervention rapide. Cette perception instinctive est affinée par ses années d'expérience bénévole.

La secondéité se manifeste dans ses interactions quotidiennes, où ses avertissements sont souvent ignorés par le personnel médical. Ces moments reflètent la résistance à admettre la validité de son expertise en dehors des cadres professionnels formels, soulignant une hiérarchie de statuts qui relègue son savoir au second plan.

La tiercéité joue un rôle crucial en aidant Rosalia à transformer ses perceptions et ses émotions initiales en une réflexion critique sur les dynamiques sociales et communicationnelles sous-jacentes. Elle réalise que son expertise est souvent dévalorisée en raison de son statut de bénévole, formant ainsi un rhème : une compréhension critique de l'injustice herméneutique.

Injustice herméneutique de Rosalia : conscience de la dévaluation

Rosalia, à travers son engagement en tant que bénévole, traverse un processus complexe de prise de conscience de l'injustice herméneutique qu'elle subit. Son statut de bénévole lui confère une position où son expertise est souvent ignorée, ce qui met en lumière la manière dont les dynamiques de pouvoir fonctionnent pour dévaluer les connaissances acquises en dehors des cadres formels.

C'est à travers la tiercéité que Rosalia transforme ses perceptions et émotions initiales en une réflexion critique sur les dynamiques sociales et communicationnelles sous-jacentes. Elle réalise que son statut de bénévole la place dans un « cadre » social qui dévalorise son savoir, comme le décrit Goffman (1991). Cette prise de conscience lui permet de comprendre plus profondément les mécanismes d'injustice épistémique auxquels elle est confrontée.

Face à ces injustices, Rosalia propose des améliorations visant à mieux intégrer les bénévoles dans l'organisation. Elle suggère, par exemple, de renforcer leur visibilité et leur intégration pour que leur rôle soit reconnu par tout le personnel. Cependant, malgré ses efforts et ses propositions, elle se heurte à une résistance institutionnelle persistante. Les recommandations de Rosalia sont ignorées, soulignant la ténacité des hiérarchies organisationnelles.

Consciente que son expertise continue d'être sous-estimée, Rosalia envisage de quitter l'organisation. Elle discute avec d'autres bénévoles de cette possibilité, démontrant ainsi sa détermination à prendre des décisions difficiles lorsque les normes de reconnaissance et d'engagement ne sont pas respectées. Ainsi, l'expérience de Rosalia illustre comment la prise de conscience de l'injustice herméneutique peut conduire à une réflexion critique et à des actions visant à transformer les dynamiques de pouvoir au sein des organisations.

3.2.3.3 Dynamiques de pouvoir à travers l'injustice herméneutique de Caroline

Dans le cadre intime d'un café de quartier, Caroline m'a raconté son cheminement vers l'Islam, une conversion qui a transformé sa vie intérieure. Elle a trouvé dans cette foi un refuge, une structure qui répondait à son besoin profond de quête spirituelle et de sens, là où d'autres environnements avaient échoué à le faire. Cependant, cette nouvelle identité religieuse est souvent remise en question dans ses interactions quotidiennes. Caroline se sent continuellement perçue comme manquant de légitimité pour affirmer son savoir et son expérience. Comme elle le décrit avec ses propres mots : « toi, tu vas avoir du pouvoir, toi, tu ne vas pas en avoir et puis on va vraiment te dire que tu ne vas pas en avoir, parce que là, tu ne sais rien ».

Expérience de Caroline

Caroline se rappelle particulièrement des moments passés au sein de son association étudiante, où elle a souvent tenté de partager ses idées sur la spiritualité et les expériences vécues. Malheureusement, elle a été confrontée à des jugements sévères de ses pairs :

Si tu veux parler de témoignages, d'expériences vécues, de spiritualité ou de quête intérieure ou, peu importe, tout de suite, tu vas passer pour la sorcière de service ou la folle, la dingue de service. Ce que tu vas dire, ça n'a pas de valeur de vérité, ni même de valeur tout court. Donc, t'as aucun pouvoir, t'as rien, t'es exclue tout de suite, tu vois ? Donc quand je me suis rendu compte de ça, j'ai trouvé ça un peu dégoûtant. Comme j'étais un peu en colère donc j'ai préféré quitter ce milieu-là donc là, j'ai arrêté mes activités de bénévolat.

Dans son association étudiante, ses pairs l'ont marginalisé du fait de la percevoir comme la « sorcière » ou la « dingue de service ». Ces jugements, comme le dirait Cooren (2013), sont des actes de ventriloquie, où ses pairs imposent des normes discursives et façonnent la réalité organisationnelle en excluant ses expériences spirituelles. Caroline se retrouve ainsi dans une situation où ses contributions ne sont pas considérées comme des vérités ou des connaissances, ce qui la prive de tout pouvoir et lui donne le sentiment d'être immédiatement exclue.

Cette marginalisation a profondément affecté la perception de son autorité et de sa légitimité, illustrant une injustice herméneutique telle que décrite par Medina (2013). Cela se traduit par le fait que ses contributions ne sont pas considérées comme des vérités ou des connaissances, ce qui la prive de tout pouvoir et lui donne le sentiment d'être exclue. Confrontée à cette injustice herméneutique, Caroline ressent des émotions telles que la colère, qui deviennent des réactions immédiates à l'injustice subie. Paradoxalement, ces émotions participent à sa prise de conscience et renforcent sa foi.

Depuis qu'elle a quitté l'association étudiante, Caroline s'implique désormais dans des organismes religieux. Elle choisit ces organismes en fonction des valeurs et des principes incarnés par leurs membres. De plus, elle exprime un intérêt pour les environnements anarchistes qui intègrent la spiritualité, cherchant des espaces où ses croyances sont respectées et valorisées.

Analyse sémiotique

Caroline, à travers son expérience, illustre parfaitement comment la tiercéité contribue à sa prise de conscience des dynamiques de pouvoir et de l'injustice herméneutique qu'elle subit.

Dans la priméité, elle perçoit un problème sans encore pouvoir le définir clairement. Les premières interactions où ses expériences spirituelles sont dévalorisées deviennent les representamens, qui se matérialisent sous la forme de jugements des autres la percevant comme une « dingue de service ». Elle réalise alors que ses propos ne semblent pas pris au sérieux.

Dans la secondarité, Caroline ressent de manière tangible l'exclusion lorsqu'elle est jugée « irrationnelle ». Ces expériences immédiates l'affectent profondément et lui font prendre conscience de la gravité de la situation. L'objet est l'injustice herméneutique que Caroline subit en raison de ses croyances spirituelles.

C'est au niveau de la tiercéité que Caroline développe une réflexion critique sur ses expériences. Plus elle fait usage de raison, plus elle prend conscience des causes qui la déterminent : elle est discréditée en tant que source de connaissance, en raison de ses croyances religieuses. En reconnaissant cette situation, elle analyse comment les dynamiques de pouvoir influencent la légitimité des savoirs au sein des collectifs.

Injustice herméneutique de Caroline : compréhension critique des dynamiques

Caroline, à travers son expérience, éclaire les processus complexes de légitimation des connaissances au sein des groupes sociaux. Face aux rejets de ses pairs, qui perçoivent ses expériences spirituelles comme dénuées de validité, Caroline se heurte à une injustice herméneutique. Ses contributions ne sont pas reconnues comme des savoirs légitimes, ce qui renforce l'autorité de ceux qui dictent ce qui est considéré comme valable.

Confrontée à cette exclusion, Caroline entame une réflexion profonde sur les rapports de pouvoir. Elle remet en question les critères établis qui déterminent la légitimité des connaissances dans les organisations. En traversant la tiercéité, elle médiatise et généralise ses expériences d'injustice, les structurant dans un cadre plus large. Cette démarche lui permet d'articuler ses ressentis initiaux en une compréhension réflexive et critique des dynamiques sociales qui sous-tendent son exclusion.

Caroline reconnaît que ses croyances religieuses sont dévalorisées par les normes de son environnement immédiat. Elle transforme ainsi ses expériences personnelles en connaissances partagées, amorçant des actions collectives. Sa quête de sens met en lumière comment les mécanismes sociaux limitent la reconnaissance des expériences personnelles. En s'engageant dans ces réflexions critiques, elle contribue à une compréhension plus articulée des dynamiques de pouvoir, facilitant l'éveil de sa conscience individuelle et collective face à l'injustice herméneutique.

Ainsi, Caroline parvient à transformer ses perceptions personnelles en une compréhension critique des mécanismes de marginalisation, renforçant sa capacité à naviguer dans un monde souvent réfractaire à la différence.

3.2.3.4 Dynamique intersectionnelle : oppression épistémique de Paul

Autour d'un repas végétarien dans un restaurant, j'ai eu l'occasion d'écouter Paul raconter son histoire, marquée par les défis liés à son statut de réfugié politique sénégalais et à son orientation sexuelle. Actuellement employé dans une usine, Paul consacre également son temps à des activités bénévoles dans des organismes qui œuvrent pour la santé et les droits de la communauté LGBTQ+. Initialement motivé par un programme de réintégration, ce chemin vers le bénévolat est devenu une source d'épanouissement personnel pour lui. Il y a trouvé un moyen de tisser des liens au sein de sa nouvelle communauté québécoise, dépassant largement les attentes du programme par son engagement et sa volonté de contribuer de manière significative à son environnement.

Expérience de Paul

Lorsqu'il partage ses expériences, Paul met en lumière le racisme et la discrimination auxquels il est confronté, révélant l'insensibilité des organisations face à ses identités croisées. Il évoque un incident lors d'une formation où l'attitude de l'animateur lui a rappelé des expériences douloureuses avec des figures autoritaires, souvent des hommes blancs plus âgés, cherchant à imposer leur vision de la sexualité :

Dans l'organisme Fierté, il faut souvent parler des expériences sexuelles. C'est pour ça qu'il faut vraiment être à l'aise avec ça pour pouvoir parler de... [geste pointant les fesses]. Il y avait un intervenant, durant la formation, qui était insistant sur une telle pratique que tu dois faire. Cette personne, c'était un homme blanc et puis qui était plus âgé. [...] Il a commencé à dire : « dis ce que tu fais vraiment de façon très claire, sexuelle, sinon tu ne réponds pas à l'objectif d'Arc-en-ciel ». Venant de lui, ça m'a énervé parce que, du coup, c'est comme... (il grogne) Encore ce type même d'homme qui me dit quoi faire au niveau du sexe. [...] Il y a comme une vision de ce que l'homosexuel fait dans le lit, tu vois, mais tout le monde n'est pas comme ça ?

Dans cette situation, Paul se trouve face à une dynamique où un formateur, un homme blanc plus âgé, impose des directives sur la manière de parler des expériences sexuelles, qui ne correspondent pas aux siennes. Le formateur justifie cette directive en présentant une des pratiques les plus connues comme étant une « figure » nécessaire pour atteindre les objectifs de l'organisme (Cooren, 2013). Paul exprime son agacement face à cette attitude paternaliste, en disant : « encore ce type même d'homme qui me dit quoi faire au niveau du sexe ». Cette approche ne reconnaît pas la diversité et la complexité des expériences vécues par les personnes homosexuelles.

Grâce à sa double conscience, un concept développé par W.E.B du Bois (1975) et approfondi par Collins (2000), Paul perçoit de manière aiguë l'oppression qu'il subit en raison de son identité intersectionnelle. Cette double conscience lui permet de voir comment ses expériences en tant que réfugié noir et homosexuel

se heurtent aux normes dominantes. Elle lui offre une perspective unique pour identifier les discriminations spécifiques qu'il rencontre, souvent négligées par les structures organisationnelles qui ne tiennent pas compte des identités croisées.

Selon Cooren (2013), l'organisation se construit par la négociation du sens entre ses membres. Paul tente alors de ventriloquer ses propres expériences et d'autres pratiques sexuelles, différentes de celles prônées par le formateur. Cependant, ce dernier insiste sur la nécessité de parler de pratiques dominantes pour atteindre les objectifs de l'organisation, en minimisant les autres perspectives. Paul identifie ainsi un problème plus large : l'organisme néglige les réalités nuancées des expériences individuelles, notamment les oppressions à l'intersection du genre, de la race et de la classe (Crenshaw, 1991).

En naviguant à travers les différentes dimensions de son identité, Paul remarque comment les normes sociales et culturelles, souvent invisibles pour ceux et celles qui ne partagent pas son expérience, influencent ses interactions et renforcent son sentiment d'aliénation. L'oppression épistémique qu'il ressent se manifeste lorsque ses récits et ses expériences sont dévalués ou ignorés par ceux qui détiennent le pouvoir de définir ce qui est considéré comme un savoir légitime. Selon Dotson (2014), l'oppression épistémique se caractérise par une exclusion persistante qui empêche ou limite la contribution d'une personne et de son groupe à la production de connaissances. En imposant des connaissances dominantes, ces formes d'oppression incitent les groupes marginalisés à légitimer des savoirs qui ne reflètent pas leur réalité. Paul prend conscience que l'imposition d'une vision unique de l'homosexualité, qui ne correspond pas à la sienne, est problématique, d'autant plus qu'il subit également du racisme.

Après cette formation, Paul a pris l'initiative de s'adresser à la direction pour partager ses préoccupations. Il a même évoqué le départ d'un ancien employé qui se sentait incompris, notamment sur les questions de l'intersectionnalité, alors que la mission de l'organisation est initialement de défendre les droits des personnes en matière d'orientation sexuelle et d'identités de genre. Cette expérience a révélé à Paul les défis auxquels font face les personnes aux identités à l'intersection du genre, de la race et de la classe, souvent non reconnues même par les organisations engagées contre la discrimination. Bien que Paul ait finalement quitté l'organisme, il a apprécié d'avoir eu l'opportunité d'exprimer ses préoccupations et de contribuer à une réflexion plus large sur les injustices épistémiques.

Analyse sémiotique

L'analyse sémiotique de l'expérience de Paul face à l'injustice épistémique peut être approfondie en examinant comment ses expériences évoluent à travers les niveaux phanéroscopiques, en mettant l'accent sur la tiercéité.

Dans la priméité, Paul perçoit un déséquilibre dans ses interactions avec le formateur sans pouvoir l'identifier clairement. Cette prise de conscience initie son parcours en révélant une intuition de l'oppression ressentie. La priméité se caractérise par cette perception intuitive et non structurée des dynamiques de pouvoir présentes.

La secondéité se manifeste lorsque les intuitions de Paul se heurtent à des événements concrets. En particulier, le formateur impose une manière de parler des expériences sexuelles qui ne correspond pas à celle de Paul, ce que Paul traduit par un geste iconique en pointant ses fesses. Cette phase met en évidence la confrontation directe avec les normes dominantes et Paul ressent de la colère face à cette imposition, ce qui rend l'oppression tangible.

La tiercéité permet à Paul de structurer ses observations en une compréhension critique des dynamiques en jeu. Il élabore un argument selon lequel les dynamiques de pouvoir et les normes implicites influencent la légitimité des pratiques sexuelles dans l'organisme, au détriment des pratiques qui lui sont propres. La tiercéité aide Paul à passer de la perception intuitive de l'injustice à une conscience réflexive et structurée. Il devient ainsi capable de formuler des arguments pertinents sur l'oppression vécue à travers ces pratiques et normes dominantes, et d'envisager des moyens de les contester.

Oppression épistémique de Paul : force motrice pour contrer l'injustice

L'expérience de Paul illustre les dynamiques complexes des oppressions raciales et sexuelles, éclairées par son identité intersectionnelle. Grâce à la double conscience, Paul parvient à discerner simultanément son identité personnelle et la perception extérieure qu'ont les autres de lui. Cette perspective lui permet de réaliser l'injustice qu'il subit et la manière dont elle est perpétuée par des normes dominantes profondément enracinées au sein de l'organisme.

Ce processus de signification, en particulier à travers la tiercéité, reflète une réflexion approfondie sur ses expériences et les dynamiques raciales et sexuelles au sein de l'organisation. Il devient une force motrice pour Paul, l'incitant à s'adresser à la direction dans l'espoir de provoquer un changement. En s'appuyant sur cette double conscience, Paul contextualise ses expériences dans un cadre plus vaste, transformant ses

perceptions initiales de priméité et ses réactions émotionnelles de secondéité en une compréhension critique de l'injustice épistémique.

En mobilisant cette perspective critique, Paul parvient à naviguer à travers les dynamiques sociales qui sous-tendent son exclusion. Il s'efforce de structurer ses expériences pour les transformer en connaissances partagées et en actions collectives. Ce processus lui permet de contribuer non seulement à sa propre prise de conscience, mais aussi à celle de sa communauté, en soulignant l'importance de reconnaître les injustices épistémiques qui affectent les personnes aux identités intersectionnelles comme la sienne.

Bien que les organisations aient du mal à reconnaître les identités intersectionnelles, le fait que Paul prenne conscience de l'injustice épistémique devient une force motrice pour remettre en question ces dynamiques. En fin de compte, son parcours illustre la puissance de la réflexion critique et de l'action collective dans la lutte contre l'oppression épistémique.

3.2.3.5 Charge mentale : exploitation épistémique de Gladys

Gladys et moi avons eu une conversation captivante dans un café, juste avant qu'elle ne se rende à une réunion bénévole. Elle m'avait contacté par courriel après qu'une amie lui ait parlé de mon sujet de recherche. Gladys m'a confié les défis qu'elle rencontre en tant que militante féministe, membre de la communauté LGBTQ+ et personne neurotypique. Son engagement indéfectible envers les organismes communautaires et féministes témoigne de sa lutte pour la justice sociale. En outre, elle prolonge son activisme dans le monde numérique en gérant une page consacrée au féminisme.

Expérience de Gladys

Gladys m'a raconté des expériences troublantes vécues dans son milieu professionnel en tant que technicienne de laboratoire. Elle se trouve face à un double défi : l'ignorance de ses collègues quant aux oppressions qu'ils perpétuent et la charge mentale engendrée par leurs demandes répétées de les éduquer sur le féminisme. Bien qu'elle soit flattée d'être perçue comme une référence féministe, Gladys souligne qu'il est crucial de ne pas réduire les militantes à de simples encyclopédies ambulantes censées constamment éduquer les autres:

Je m'en rends compte parce qu'il y a des gens dans mon labo qui me posent des questions, genre : « Est-ce que tu sais ce qu'est ça ? » Puis, je sais ce que c'est. Puis, il y a déjà des gens dans mon labo qui m'ont dit que j'étais comme la référence féministe du labo. C'est clair, c'est super gratifiant, ça m'a fait plaisir, mais en même temps... ça veut dire qu'il y a comme un

manque à vouloir s'éduquer, aussi ? Les féministes ne sont pas non plus les dictionnaires qui doivent tout le temps t'éduquer. Il y a tellement de trucs sur Internet.

Gladys se trouve dans une situation complexe en raison de son rôle involontaire de « référence féministe du laboratoire ». Cette reconnaissance de ses collègues, bien qu'initialement gratifiante, se révèle rapidement être une source d'exploitation. Selon Berenstain (2016), l'exploitation épistémique survient lorsque les personnes subalternes sont contraintes d'éduquer sur leurs propres oppressions – tout en subissant d'autres lorsqu'elles le font – sans que les autres fassent l'effort d'apprendre par elles-mêmes. L'expérience de Gladys témoigne de cette dynamique, se retrouvant souvent sollicitée pour éduquer ses collègues qui l'oppressent, ce qui accentue la charge mentale qu'elle subit.

En revisitant son expérience, Gladys parvient à une compréhension plus profonde de cette exploitation épistémique. Elle reconnaît que ses collègues, en lui attribuant le titre de « référente féministe », la placent dans une position où elle est constamment sollicitée pour répondre à des questions qui pourraient être explorées individuellement. Cette situation met en lumière une responsabilité disproportionnée et non partagée.

Malgré ses efforts pour éduquer ses collègues, Gladys constate que ses observations sont parfois ignorées en raison de son statut de personne féministe, ce qui aggrave encore les oppressions qu'elle subit dans son milieu professionnel. La frustration engendrée par cette exploitation épistémique a été si intense qu'elle a finalement pris la décision radicale de quitter son laboratoire. Cette décision illustre l'impact significatif que ce type d'oppression peut avoir sur l'implication et le bien-être des personnes.

Analyse sémiotique

L'interprétation de son expérience, et notamment dans la tiercéité, permet à Gladys de transformer ses perceptions initiales et ses émotions en une compréhension critique des injustices épistémiques.

Dans la priméité, Gladys perçoit son rôle à travers le representamen, qui est le titre de « référente féministe » que ses collègues lui ont attribué. Ce rôle se manifeste par les nombreuses questions et demandes auxquelles elle doit répondre. Cette reconnaissance révèle rapidement une attente disproportionnée, car ses collègues préfèrent s'appuyer sur elle plutôt que de s'instruire par eux-mêmes, ce qui amorce le début de sa prise de conscience de l'exploitation épistémique.

Dans la secondéité, Gladys ressent directement le poids de cette responsabilité non partagée. Bien que la reconnaissance semble gratifiante, elle souligne la charge mentale supplémentaire subie par la sollicitation constante pour éduquer ses collègues sur des sujets qu'ils et elles pourraient explorer individuellement.

Enfin, dans la tiercéité, Gladys atteint une compréhension plus abstraite de sa situation. L'interprétant ici est sa prise de conscience critique de l'exploitation épistémique et de la charge mentale qu'elle implique. Elle réfléchit sur la situation, identifiant clairement le problème et réalisant l'injustice qui en découle. Cela la conduit à une décision radicale : quitter son laboratoire, illustrant l'impact significatif de cette forme d'exploitation sur son implication et son bien-être personnel.

Exploitation épistémique de Gladys : réflexion critique

L'expérience de Gladys illustre de façon détaillée le phénomène de l'exploitation épistémique, où elle se retrouve accablée par une charge mentale accrue due à la responsabilité non partagée d'éduquer ses collègues. Ceux-ci et celles-ci, plutôt que d'entreprendre une démarche individuelle d'apprentissage, s'appuient sur elle, exacerbant ainsi l'injustice qu'elle subit.

Initialement, Gladys ressent un mélange de reconnaissance et de frustration. La reconnaissance de ses collègues, bien qu'apparemment flatteuse, masque l'attente implicite qu'elle assume le rôle d'éducatrice sans réciprocité. Cette prise de conscience marque le début de sa compréhension de l'exploitation épistémique. Elle réalise que cette reconnaissance ne repose pas sur un véritable respect de son expertise, mais plutôt sur une commodité pour ses collègues.

L'injustice se manifeste concrètement lorsque Gladys est continuellement sollicitée pour répondre aux questions de ses collègues. Chaque interaction renforce son sentiment d'être exploitée, car cette responsabilité non partagée met en lumière la charge mentale qu'elle endure.

Grâce à une réflexion critique, Gladys parvient à dépasser sa frustration initiale pour comprendre de manière plus structurée les dynamiques de pouvoir en jeu. Elle prend conscience de l'injustice épistémique qu'elle vit et de la responsabilité disproportionnée qui lui incombe. Cette réflexion critique lui permet de reconnaître ces dynamiques et de transformer ses perceptions et émotions en une compréhension plus articulée des injustices épistémiques, une démarche essentielle pour éveiller la conscience collective et inciter à un changement organisationnel.

3.2.3.6 Discrimination de genre : *mansplaining* de Claudie

Lorsque j'ai rencontré Claudie dans un monde virtuel en pleine pandémie, accompagnée de son chat fidèle, j'ai été immédiatement frappée par son habileté à jongler entre l'anglais et le français. Ce mélange linguistique reflétait à merveille sa personnalité vibrante et engageante. Claudie, bavarde et chaleureuse, a partagé avec moi les nombreux défis qu'elle a rencontrés depuis qu'elle a débuté sa carrière de DJ il y a environ vingt ans.

Expérience de Claudie

Claudie m'a raconté une expérience révélatrice où son producteur, dans une attitude condescendante, a proposé de lui enseigner les rudiments du montage, ignorant totalement son expertise :

Il me dit: “*ok, what do you want me to show you ?*” Puis je dis « ok ». Il me dit, tu vois le silence au début, faut que tu le coupes. Silence à la fin, il faut que tu le coupes. Comme “no shit ?! Of course !!” et il lui pensait, très très patronizing, je vais te le montrer... Mais moi je trouvais que c'était évident.

En tant que DJ compétente, Claudie se confronte à un épisode de *mansplaining* lorsque son producteur, biaisé par des stéréotypes de genre, lui explique des tâches d'édition basiques qu'elle maîtrise déjà. Cette interaction illustre une forme d'injustice épistémique, où les compétences de Claudie sont sous-estimées simplement en raison de son genre. Dular (2021) explique que les hommes présument souvent l'ignorance des femmes, les privant de leur voix et de leur expertise.

La réplique ironique de Claudie, “No shit ?! Of course !!” , témoigne de sa conscience aigüe de ses propres capacités et constitue une réponse à l'attitude condescendante qu'elle rencontre. En utilisant l'ironie, Claudie déstabilise l'autorité du producteur et réaffirme son savoir, transformant ainsi une situation frustrante en une affirmation de soi.

Ce moment met en lumière le défi persistant auquel font face les femmes dans l'industrie musicale, où leurs compétences sont souvent sous-évaluées par leurs homologues masculins. Claudie, par sa réponse, démontre comment les outils de médiation, tels que l'humour (Cohen-Chen et *al.*, 2024), peuvent être employés pour transformer des perceptions personnelles en actions collectives et éveiller une conscience critique, facilitant ainsi une compréhension plus profonde des injustices épistémiques et permettant de naviguer dans ces dynamiques sociales et communicationnelles complexes.

Analyse sémiotique

Dans la priméité, Claudie est confrontée à un biais de genre à travers le representamen, qui se manifeste par l'attitude condescendante du producteur, exprimée par ses paroles et son ton méprisant. Cette interaction initiale suscite une tension chez Claudie, marquant le début de sa prise de conscience de l'injustice.

La secondéité se déploie lorsque cette perception intuitive se heurte à une expérience concrète. L'objet de cette phase est le manque de reconnaissance de ses compétences professionnelles. Cela est illustré par le fait que le producteur montre à Claudie comment effectuer une tâche élémentaire pour une DJ compétente, comme couper une bande sonore. Cette interaction accentue la tangibilité de l'injustice ressentie par Claudie.

La tiercéité intervient pour structurer les perceptions de Claudie, lui permettant d'interpréter la situation comme une forme de *mansplaining*. Sa réponse ironique, constituant un argument pour Peirce (1975), témoigne de sa conscience aigüe de ses capacités et de son rejet de la condescendance du producteur. L'ironie de sa réponse non seulement déstabilise l'autorité du producteur, mais réaffirme également son propre savoir.

Mansplaining de Claudie : s'affranchir des normes conversationnelles

L'expérience de *mansplaining* vécue par Claudie met en évidence comment l'humour peut servir de moyen d'émancipation face aux oppressions des normes conversationnelles. Claudie utilise l'ironie pour souligner l'absurdité des préjugés sexistes. Sa réplique, non seulement déstabilise l'autorité du producteur, mais réaffirme sa propre expertise et tourne la situation à son avantage.

Cette approche ironique permet à Claudie de transformer une interaction frustrante en une affirmation de soi. Elle met en lumière l'injustice des stéréotypes de genre et démontre que l'ironie et l'humour peuvent être des outils puissants pour défier et déconstruire les normes oppressives. Cette stratégie de médiation aide à naviguer dans les dynamiques sociales complexes, éveillant une conscience critique et facilitant une compréhension plus profonde des injustices épistémiques.

Ainsi, le cas de Claudie illustre le défi persistant auquel sont confrontées les femmes dans l'industrie musicale, où leurs compétences sont souvent sous-évaluées. En utilisant l'ironie, elle parvient à défier ces perceptions biaisées et à affirmer sa voix dans un environnement souvent dominé par des préjugés sexistes.

3.2.3.7 Concertation : injustice herméneutique d'Éliane

Pendant deux années, j'ai eu le privilège de suivre Éliane, une DJ au talent remarquable, dans l'univers vibrant des bars et clubs sélects. Éliane incarne la passion pour la musique, chaque note qu'elle joue témoignant de son dévouement. Réputée pour ses sets électrisants, elle jongle avec brio entre ses engagements professionnels et son implication dans un organisme communautaire, apportant joie et dynamisme à travers sa musique. Éliane est l'incarnation de la résilience et de la solidarité, toujours prête à soutenir ses amis et ses amies. Qu'il s'agisse de partager la scène ou d'aider à installer l'équipement, son dévouement ne connaît aucune faille. Les moments que nous avons partagés, durant lesquels nous avons discuté de ses réalités et des injustices qu'elle rencontre, ont forgé une amitié indéfectible.

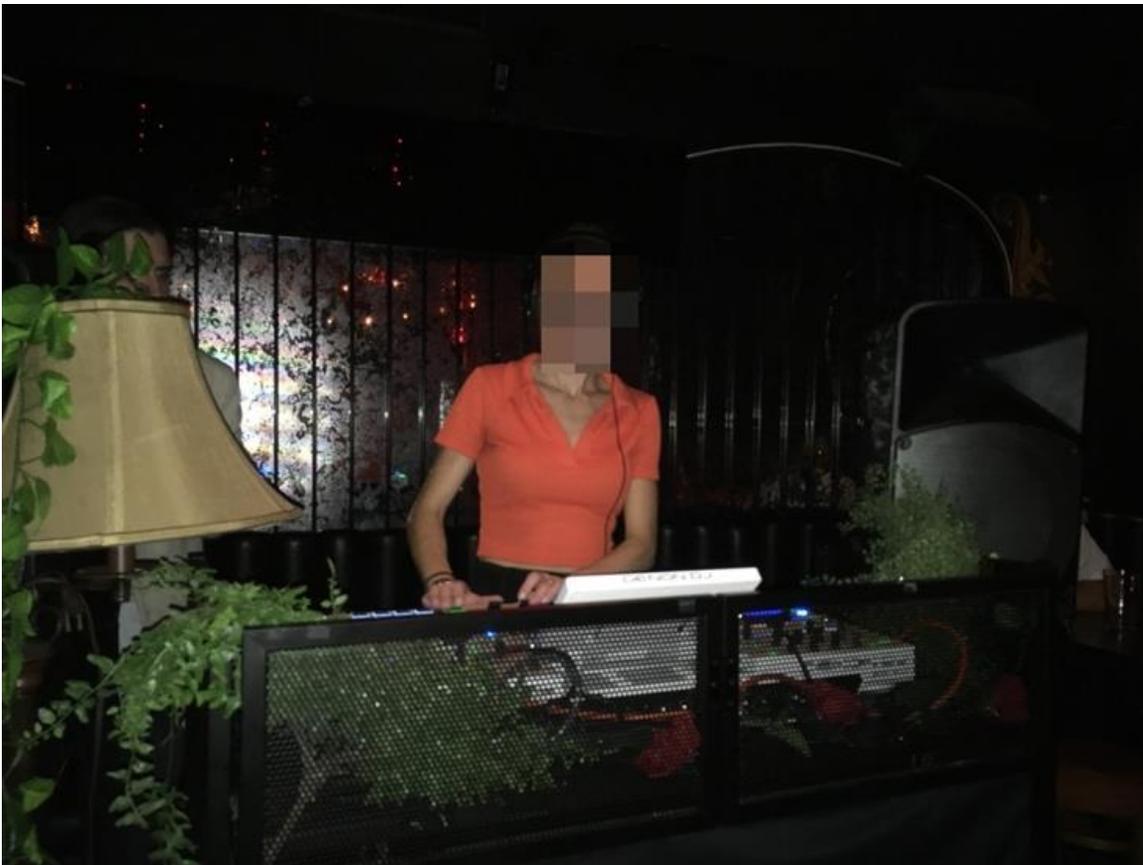


Figure 3.5 DJ set d'Éliane (22 octobre 2023)

Expériences d'Éliane

Lors de notre entrevue, Éliane m'a révélé qu'elle doit souvent naviguer à travers des situations d'injustice épistémique, ce qui représente des défis considérables dans sa carrière. Par exemple, dans une note d'observation datée du 12 octobre 2023, un incident souligne cette dynamique inégale de pouvoir : « Le gérant vient voir Éliane pour vérifier le setup. Elle semble surprise de la situation. Il touche la luminosité de

la lampe. Éliane me dit par la suite que Marc [son copain] avait dit que les *speakers* de derrière ne marchaient pas, mais qu'en fait ils marchent très bien. Je lui dis qu'elle est grosse sa console et elle me dit "ouuuuuui" un peu angoissée ». Un gérant s'est permis de vérifier son setup et d'ajuster la luminosité de la lampe sans son consentement, remettant ainsi en question ses compétences et son jugement. Ces incidents récurrents, où ses capacités sont constamment mises en doute par des figures d'autorité masculine, mettent en lumière les obstacles auxquels elle est confrontée. Éliane, avec sa grande console, exprime parfois son anxiété face à ces situations, mais elle continue de faire preuve de détermination et de compétence inébranlables.

Elle connaît d'autres situations, où elle et ses collègues femmes DJs ont été dévaluées dans leurs professions lors de leurs DJ sets :

Souvent, dans l'industrie, ce n'est pas nécessairement la personne, le propriétaire du bar ou du club qui va booker les artistes : c'est une autre personne. Quand on est arrivé, la personne qui nous avait booké n'était pas là, mais le propriétaire était là. Le propriétaire, c'est un personnage assez spécial. En plein milieu de notre set, donc vers minuit, il est arrivé voir mes amies qui mixaient. Il a dit : « les filles, vous devez partir. Il y a un autre DJ qui s'en vient. En fait, on décide de faire un after du Piknic Electronik, puis il va venir jouer ». Nous, on ne l'a pas compris, parce qu'on n'avait pas eu la même information : on était booké jusqu'à 3h. Il l'a dit aussi de façon brusque, il l'a dit de façon qu'on n'a pas le choix de le faire. Là, on a décidé de tenir notre bout puis de rester jusqu'à la fin. [...] On s'est toutes regardé, on s'est concerté, on ne savait pas trop quoi faire parce qu'on ne voulait pas être irrespectueuses. En même temps, on ne comprenait pas trop la dynamique. On a décidé d'investiguer pour comprendre un petit peu... qu'est-ce qui s'était passé. On a texté notre amie qui faisait le booking, mais elle n'était pas disponible. Et puis, on a négocié avec le propriétaire. On a dit qu'on avait été bookées jusqu'à 3h et que si l'autre DJ voulait jouer de la musique, eh bien qu'il vienne et qu'il nous le dise en personne. Finalement, le propriétaire s'est ravisé. C'était un gros manque de respect envers nous et notre musique, parce que c'est littéralement, tu sais : « va-t'en et on fait jouer quelqu'un d'autre ».

Éliane et ses collègues DJs ont été confrontées à une situation où le propriétaire du club, sans explication claire, a interrompu leur set pour faire place à un autre artiste, ignorant ainsi l'accord initial qui les bookait jusqu'à 3 heures du matin. Cette décision arbitraire, exprimée par un simple « va-t'en et on fait jouer quelqu'un d'autre », a illustré une injustice herméneutique, telle que décrite par Medina (2013). Cette forme d'injustice se manifeste par le refus de reconnaître les expériences et les compétences des femmes DJs, minimisant ainsi leur valeur professionnelle.

Pour faire face à cette situation, Éliane et ses collègues ont décidé de se concerter, en mettant en œuvre un processus de réflexion collective pour mieux comprendre les dynamiques de pouvoir à l'œuvre. Cette concertation a permis une « élévation de la conscience », un concept décrit par Karlyn Campbell (2002), qui a transformé leurs perceptions initiales en une compréhension plus critique de l'injustice. En échangeant

leurs points de vue, elles ont validé leurs expériences, réalisant qu'elles partageaient des problèmes communs et que la source de ces problèmes était structurelle, liée à des dynamiques patriarcales plus larges, comme le souligne Jane Fisher (2023).

En réponse, elles ont choisi de rester sur scène jusqu'à la fin de leur créneau, affirmant ainsi leur solidarité et leur droit à être respectées en tant que professionnelles. Ce processus de réflexion et d'action collective a renforcé leur compréhension des dynamiques sociales et organisationnelles, leur permettant de transformer leurs expériences en connaissances partagées et en actions concrètes contre l'injustice épistémique.

Analyse sémiotique

L'expérience d'Éliane et de ses collègues DJs illustre comment la tiercéité permet de structurer et de médiatiser des expériences d'injustice dans un cadre plus large.

Dans la priméité, Éliane et ses collègues ressentent l'injustice sans encore en comprendre toutes les implications. Le representamen, ou signe perceptible, est l'interruption brutale par le propriétaire du club qui leur demande de quitter les platines, déclenchant ainsi l'interaction. C'est un moment de perception intuitive où elles ressentent une injustice.

La secondéité se manifeste lorsque l'injustice perçue se matérialise véritablement. Le propriétaire ordonne aux DJs de quitter la scène pour un autre artiste, ignorant l'accord initial, engendrant frustration et émotions tangibles chez les DJs.

C'est dans la tiercéité qu'Éliane et ses collègues commencent à structurer leurs ressentis et à formuler des arguments pour défendre leur position. L'interprétant est ici leur compréhension et réaction face à cette situation. En partageant leurs expériences, elles prennent conscience des dynamiques de pouvoir et des normes implicites qui sous-tendent cette situation

Injustice herméneutique d'Éliane : éveil de la conscience collective

L'expérience d'Éliane et de ses collègues DJs face à l'injustice herméneutique illustre parfaitement comment une prise de conscience collective peut se transformer en solidarité et en stratégies collectives pour contrer cette injustice. Le propriétaire du club, en interrompant leur set sans explication, a dévalorisé leur travail et a illustré une injustice herméneutique. Cette situation a initialement plongé Éliane et ses collègues dans une perception intuitive d'injustice, où elles se sentaient dévaluées dans leur profession.

Face à cette situation, elles ont choisi de se concerter, en entamant un processus de réflexion commune. Ce dialogue a permis un éveil de la conscience collective, qui a transformé leur ressenti initial en une compréhension critique des dynamiques de pouvoir sous-jacentes. En échangeant leurs expériences, elles ont validé leurs propres vécus, réalisant que leurs problèmes étaient communs et structurels, liés à des dynamiques de genre plus larges.

Cette concertation a renforcé leur compréhension des dynamiques de genre au sein de leur milieu. En reconnaissant que leur situation n'était pas isolée, mais enracinée dans une structure plus vaste, elles ont pu élaborer des stratégies collectives pour atténuer les effets de l'injustice épistémique. Résolues à ne pas laisser l'injustice sans réponse, elles ont décidé de rester sur scène jusqu'à la fin de leur créneau, affirmant ainsi leur solidarité et leur droit à être respectées en tant que professionnelles.

Cette démarche collective témoigne de la manière dont l'articulation et la réflexion critiques peuvent mener à des actions concrètes contre les injustices épistémiques. En transformant leurs expériences individuelles en connaissances partagées, Éliane et ses collègues ont pu concevoir des actions collectives pour renforcer leur position et affirmer leur importance dans leur domaine professionnel.

3.2.3.8 Réflexivité de l'injustice épistémique : de la pression des normes à l'affirmation de soi

La tiercéité permet de transformer des perceptions intuitives (priméité) et sensibles (secondéité) en une reconnaissance réflexive des injustices épistémiques. Elle joue un rôle essentiel en aidant mes collaborateurs et mes collaboratrices à structurer leurs expériences de manière critique, en tenant compte des dynamiques de pouvoir, des hiérarchies de statut, et des discriminations, qu'elles soient raciales, de genre, ou autres.

Grâce à des outils de médiation, comme l'humour, et des principes de généralisation, tels que la double conscience, mes collaborateurs et mes collaboratrices peuvent discerner plus clairement ces injustices. Par exemple, Danielle commence à comprendre les injustices épistémiques qu'elle vit, bien qu'un mécanisme d'autocensure la limite encore. Rosalia, dans son centre de santé, réalise comment les hiérarchies professionnelles valorisent certains statuts de membre plutôt que d'autres. Gladys, militante féministe, témoigne de l'exploitation épistémique dans son laboratoire, illustrant comment des expériences individuelles peuvent refléter des injustices plus profondes dans les organisations. Claudie, DJ, emploie l'humour pour désamorcer des situations tendues, révélant ainsi les normes sous-jacentes qui limitent la reconnaissance de ses compétences en tant que DJ.

En approfondissant leurs réflexions et en généralisant leurs expériences, mes collaborateurs et mes collaboratrices acquièrent une compréhension plus structurée des injustices épistémiques. Par exemple, Paul réalise que ses interlocuteurs et ses interlocutrices invoquent souvent des valeurs, normes et discours pour justifier des différences préjudiciables, légitimées dans les organisations. Cela lui permet de comprendre, tout comme Caroline, comment les normes sociales favorisent certaines voix et connaissances, au détriment d'autres. D'autres, comme Éliane et ses collègues femmes DJ, obtiennent un éveil de la conscience collective leur permettant de constituer un réseau de sens partagé et de solidarité.

Ainsi, grâce à leurs outils de généralisation et par les stratégies qu'ils et elles mettent en place, mes collaborateurs et mes collaboratrices parviennent non seulement à identifier ces injustices, mais aussi à les transformer en actions significatives, en cherchant à faire évoluer les pratiques de communication et la culture promue au sein des organisations.

Voici un tableau récapitulatif :

Tableau 3.4 Réflexivité sur l'injustice épistémique : de la pression des normes à l'affirmation de soi

| Étude de cas | Forme d'injustice épistémique | Nom de la personne | Extrait de témoignage | Compréhension de l'expérience vécue |
|---|-------------------------------|--------------------|---|---|
| Médier et généraliser : De la pression des normes à l'affirmation de soi | | | | |
| Bénévolat et implication citoyenne | Silenciation testimoniale | Danielle | « OK, <i>fuck it</i> , parce qu'ils ne comprendront pas. » | Prise de conscience partielle à cause de la pression des normes |
| Bénévolat | Injustice herméneutique | Rosalia | « Ah non, je sais ce qu'elle a, ce n'est rien. » | Éveil de la conscience par les hiérarchies de statut |
| Bénévolat | Injustice herméneutique | Caroline | « Ça n'a pas du tout de valeur de vérité, ni même de savoir tout court. » | Analyse de la situation à travers les dynamiques de pouvoir |
| Bénévolat | Oppression épistémique | Paul | « Encore ce même type d'homme qui me dit quoi faire. » | Force motrice par les dynamiques raciales |
| Bénévolat | Exploitation épistémique | Gladys | « Est-ce que tu sais ce qu'est ça ? » | Réflexion critique au regard de la charge mentale |
| Femmes DJ | <i>Mansplaining</i> | Claudie | “No shit ?! Of course !!” | Discrimination de genre et affirmation de soi |
| Femmes DJ | Injustice herméneutique | Éliane | « Va-t'en et on fait jouer quelqu'un d'autre. » | Éveil de la conscience et solidarité |

3.3 La prise de conscience de l'injustice épistémique

Les personnes confrontées à l'injustice épistémique ressentent ses effets de manière profonde et immersive, touchant leurs perceptions sensorielles, affectives et réflexives. Les récits des bénévoles, femmes DJ et autres participants et participantes soulignent comment une prise de conscience intuitive et sensible de l'injustice épistémique peut se manifester, même sans une connaissance formelle du concept. Ces personnes ressentent souvent un trouble intérieur, une dissonance cognitive, qui les pousse à explorer et à remettre en question leurs expériences vécues. Cette perception initiale, bien que fragmentée et subjective, devient un vecteur précieux pour comprendre l'impact de l'injustice épistémique sur leur vie.

À travers leurs interactions quotidiennes, ces individus développent une compréhension intuitive des injustices qu'ils rencontrent. Chaque récit, bien que partiel, offre une perspective unique, contribuant à éclairer les dynamiques de pouvoir et de perception qui sous-tendent ces injustices. En se penchant sur leurs expériences, ils et elles acquièrent progressivement une conscience de l'injustice épistémique, un processus complexe, mais essentiel pour articuler et nommer les injustices.

Cette prise de conscience évolue à différentes échelles phaneroscopiques, où les niveaux de conscience interagissent et s'entremêlent, offrant une compréhension plus profonde et nuancée. En progressant de la priméité, avec ses intuitions vagues, à la secondéité, où les expériences directes révèlent la nature concrète des injustices, puis enfin à la tiercéité, qui permet une réflexion critique, les individus affinent leur compréhension de l'injustice épistémique. Cette évolution leur permet de développer une posture réflexive et de trouver des moyens de reprendre le contrôle de leur récit et, par extension, de leur identité.

La prise de conscience de l'injustice épistémique débute souvent par un trouble intérieur et une dissonance cognitive ressentis durant la priméité. À ce stade initial, les personnes perçoivent intuitivement les premiers signes d'injustice, bien que ces signaux soient encore flous et difficiles à nommer. Ce sentiment diffus, marqué par une perturbation intérieure, incite des personnes comme Ehsan à explorer de nouvelles idées ou à rechercher une validation auprès de leurs pairs. Par exemple, les bénévoles peuvent se sentir ignorés ou dévalorisés lorsqu'ils partagent leurs connaissances, révélant une blessure épistémique prédiscursive.

Cette quête de sens ouvre la voie à une exploration plus profonde, comme le montre l'expérience de Nathalie, permettant ainsi d'entrevoir les premiers indices de l'injustice épistémique. C'est une étape essentielle où l'intuition commence à prendre la forme d'une conscience émergente, préparant le terrain pour une compréhension plus approfondie. Même sans une connaissance formelle du concept, ces perceptions intuitives permettent de capter les signes d'injustice épistémique, posant les bases pour une reconnaissance plus claire et articulée de cette injustice.

Dans la secondéité, la quête initiale évolue vers une prise de conscience plus concrète de l'injustice épistémique. Les individus, comme Safia, commencent à reconnaître les dispositions affectives dans lesquelles ils se trouvent, ainsi que des réactions émotionnelles telles que la frustration ou la colère. Ces émotions permettent de confronter les premières impressions à la réalité tangible, révélant ainsi la nature concrète des injustices. Les interactions directes et parfois répétées mettent en lumière la réalité des comportements discriminatoires ou stigmatisants, permettant une compréhension plus profonde de l'injustice épistémique. Par exemple, des musiciennes comme Roxanne peuvent ressentir un manque de

respect envers elles et leur musique, découvrant que des attitudes différentielles persistent selon le genre. Ces affects troublants révèlent la profondeur des injustices et incitent à une prise de conscience sensible et immédiate. Cette prise de conscience sensible leur permet de percevoir la réalité viscérale de l'injustice épistémique et d'évaluer à quel point elle impacte leur capacité à agir et à s'affirmer dans leur domaine.

À travers la tiercéité, les perceptions initiales et les sensations affectives se transforment en une compréhension réflexive et critique de l'injustice épistémique. Les individus identifient les dynamiques sous-jacentes dans leurs interactions, comprenant que leurs interlocuteurs et leurs interlocutrices peuvent utiliser des normes et discours pour justifier les hiérarchies au sein des organisations. Cette étape leur permet de comprendre comment les normes sociales favorisent certaines connaissances au détriment d'autres, offrant une vision plus large des injustices qui s'étendent au-delà des relations interpersonnelles pour toucher les structures organisationnelles. Comme le notent des individus tels que Rosalia et Caroline, cette montée en généralisation révèle comment les organisations, par leur capacité de structuration (Giddens, 1984), peuvent perpétuer ces injustices. Par exemple, Paul prend conscience que ces injustices semblent ancrées dans l'organisation, ce qui peut mettre en évidence certains de ses fondements racistes (Ashcraft et Allen, 2006). La tiercéité offre ainsi aux individus la possibilité de comprendre et de contester les injustices épistémiques vécues, en contextualisant leurs expériences dans des cadres normatifs et organisationnels plus larges.

Ce processus de médiation et de généralisation permet aux individus de transformer leurs perceptions et affects en une compréhension critique, grâce à des outils comme l'humour (Cohen-Chen et *al.*, 2024) ou des concepts tels que la double conscience (Du Bois, 1975; Collins, 2000). En analysant les dynamiques de pouvoir, ils et elles peuvent mieux naviguer dans leurs interactions et structurer leur compréhension des injustices subies. Cette réflexion critique est essentielle pour reconnaître ces injustices et proposer des actions durables pour minimiser leurs effets.

Ce cheminement vers une conscience de l'injustice épistémique, bien qu'il puisse sembler fragmenté et subjectif, est donc fondamental pour transformer les témoignages en vecteurs de changement à travers le principe de récursivité herméneutique. Selon Ricoeur (1988), la récursivité est la capacité de la narration à « refigurer » l'expérience humaine à travers le récit. Cela signifie que lorsque les individus revisitent leurs expériences, ils et elles mettent des mots sur les situations vécues et les réinterprètent en conséquence, ce qui leur offre un sens et une clarté renouvelés.

Cette récursivité de l'expérience permet non seulement d'exprimer et de nommer les injustices, mais elle améliore également la clarté et la signification qui émergent de ces expériences. Elle illustre l'idée selon laquelle les individus sont à la fois des produits de leur histoire et des sujets actifs capables de redéfinir leurs récits. À travers ce cycle herméneutique, les individus acquièrent un pouvoir d'agir, récupérant ainsi leur subjectivité et leurs capacités d'action. Cet engagement récurrent avec leurs expériences favorise une compréhension plus profonde et nuancée des injustices qu'ils rencontrent, et permet d'augmenter cet éveil à la conscience individuelle et collective.

Cela ouvre la voie à un changement transformateur, car ils et elles réussissent à se réapproprier leurs histoires, ce qui renforce leur capacité à contester les dynamiques de pouvoir oppressives. Cette transformation des récits personnels en outils de résistance permet non seulement de déconstruire les perceptions biaisées, mais aussi de développer des stratégies pour contrer les injustices, proposant ainsi un chemin vers une action plus consciente et plus affirmée.

L'analyse des expériences des bénévoles et des femmes DJ m'a permis d'acquérir une perspective enrichissante sur la prise de conscience de l'injustice épistémique. À travers leurs témoignages, j'ai constaté que chaque récit constitue un puissant moyen de compréhension, mettant en lumière les préjugés et les injustices auxquels ils et elles font face.

L'injustice épistémique, dans sa complexité subtile, ne se limite pas à entraver notre capacité à appréhender les sphères sociales ou organisationnelles ; elle mine en fait notre rapport au monde. Elle efface progressivement notre existence, laissant les individus se sentir inadaptés, laissés pour compte. Mais, lorsque les personnes racontent leurs récits, les mots se transforment en de véritables instruments de contestation et de transformation, leur offrant l'opportunité de donner un sens à leurs expériences et de reprendre possession de leur histoire. Ce processus d'expression est fondamental pour révéler comment l'injustice épistémique influence l'identité individuelle, affectant la perception de leur propre valeur ainsi que celle de leur culture.

L'exploration de ces vécus a donc mis en évidence l'impact de l'injustice épistémique dans la formation de notre identité. Les récits ont montré que ces femmes et bénévoles se trouvent dans des situations où leurs savoirs et expériences sont souvent sous-estimés en raison de leur identité ou de leur statut social, comme s'ils et elles n'avaient pas la « bonne identité ». Comme le souligne Karen Lee Ashcraft (2013), ces

personnes ne s'inscrivent pas dans la pantoufle de verre (*glass slipper* en anglais), une métaphore qui illustre comment certaines identités occupationnelles semblent « naturellement » convenir à certaines personnes, tandis que d'autres en sont écartées. Cette réalité résonne profondément avec les expériences de certains bénévoles que j'ai rencontrés, qui luttent souvent pour que leur voix et leur expertise soient reconnues dans des contextes où ils et elles ne sont pas validés dans leurs statuts et leurs mandats. Cette observation m'a poussée à réfléchir sur mes propres origines basques, où ma famille a également subi des formes de marginalisation culturelle. Par exemple, mes grands-parents ont été sanctionnés pour avoir utilisé la langue basque à l'école, une expérience qui ne se limite pas à faire taire les individus, mais qui dévalorise également des aspects entiers de leur identité et culture.

À travers mon expérience personnelle d'agression sexuelle, j'ai réalisé que mon témoignage avait été minimisé, non pas en raison d'un manque de preuves, mais à cause de mon identité de femme et de mon engagement féministe. Cette dynamique est aussi manifeste dans le milieu des femmes DJ, qui doivent fréquemment faire face à des formes d'injustices épistémiques et de discrimination de genre. Elles se heurtent souvent à des préjugés qui remettent en question leurs compétences et leurs légitimités professionnelles, sans qu'il soit question de leurs créations ou de leurs projets. Ce scepticisme à l'égard de leurs paroles et de leurs connaissances met en lumière le fait que les discriminations de genre peuvent influencer la crédibilité accordée à certaines voix et connaissances, ce qui nuit gravement à leur cheminement dans l'industrie de la musique électrique au Québec.

L'injustice épistémique, bien qu'elle soit souvent discrète, met en lumière l'infiltration des dynamiques de pouvoir dans les environnements professionnels. En tant qu'enseignante au cégep, j'ai constaté que mes idées et mes apports étaient parfois négligés, non pas en raison de leur pertinence, mais à cause de préjugés de genre. Cette prise de conscience m'a fait comprendre que, même en occupant un poste d'autorité, des obstacles invisibles peuvent toujours entraver ma voix et mes expertises. C'est que les préjugés influencent la manière dont mes contributions sont perçues, ce qui m'a amenée à réaliser que l'injustice épistémique dépasse le cadre interpersonnel pour s'enraciner profondément dans les structures sociétales et organisationnelles, du fait par exemple d'alimenter une culture patriarcale. À cause de ces dimensions systémiques, l'injustice épistémique devient à la fois insidieuse et omniprésente au sein des collectifs et organisations.

Ceci étant dit, en réfléchissant à leurs expériences, ces personnes acquièrent une conscience accrue de l'injustice épistémique : c'est un processus certes complexe, mais néanmoins essentiel pour identifier ces injustices. Car cette prise de conscience leur permet, non seulement de remettre en question les dynamiques

de pouvoir oppressives, mais aussi de déconstruire les biais les empêchant d'être perçus comme étant légitimes dans les interactions. En d'autres termes, elle permet d'éclairer les dynamiques de pouvoir, mais également le manque de reconnaissance des contributions des membres dévalorisés au sein des organisations. Par cette prise de conscience, mes collaborateurs et de mes collaboratrices, par exemple les femmes DJ, déploient même des stratégies pour opérer des actes de résistance, tissant des réseaux de solidarité et créant des collectifs dédiés aux femmes DJ pour transformer leur réalité sociale ou organisationnelle.

Dans le chapitre suivant, nous examinerons de manière approfondie les signes préoccupants de l'injustice épistémique tels qu'ils se manifestent dans les échanges entre mes collaborateurs et mes collaboratrices. Cette exploration me permettra de mieux comprendre les troubles engendrés par ces injustices, éclairant ainsi les défis spécifiques auxquels ces individus sont confrontés et comment ces troubles impactent leurs interactions au sein des collectifs et organisations.

CHAPITRE 4

LES SIGNES TROUBLANTS DE L'INJUSTICE ÉPISTÉMIQUE

« Si je fais des propositions, mais qu'on ne m'écoute pas,
ce n'est déjà pas bon signe. »

Ehsan, collaborateur de recherche

Pour approfondir l'analyse des signes troublants de l'injustice épistémique, il est essentiel de considérer la notion de « trouble » telle que décrite par Donna Haraway. Haraway voit les « troubles » non seulement comme des perturbations, mais également comme des indices révélateurs des dynamiques de pouvoir injustes. Dans ce cadre, le trouble devient un outil analytique crucial pour comprendre les diverses manifestations de l'injustice épistémique. Il éclaire les mécanismes qui marginalisent certaines voix, perturbant ainsi l'échange de signes et entravant la participation équitable aux dynamiques de connaissance au sein des collectifs et organisations.

L'expérience d'Ehsan illustre de manière poignante l'émergence de cette injustice. Ehsan constate que ses propositions, bien qu'exprimées, ne sont pas entendues, constituant ainsi un signe clair de préjudice. Ce manque d'écoute est interprété comme un signal troublant, amorçant ainsi un cycle de reproduction de l'injustice. Cette situation met en lumière, dès la priméité, un problème de réciprocité dans les interactions, où une différence perçue entre soi et autrui devient apparente. Comme le soulignent Godrie et ses collègues (2021), ces signes apportent une lucidité « subversive » sur les dynamiques de pouvoir au sein des organisations. « Subversive », car elles permettent aux personnes de développer des stratégies pour minimiser les effets de l'injustice épistémique.

En poursuivant mes analyses, j'ai constaté que les troubles liés à l'injustice épistémique mettent en lumière des enjeux de circularité dans l'échange des signes entre soi et autrui sur le plan sémiotique. En tant que sémioticienne avertie, je suis consciente que tout est une affaire de signes. Lorsque des individus vivent des situations d'injustice épistémique, ils et elles font face à des perturbations dans la sémiose, ce processus dynamique par lequel les signes acquièrent du sens à travers l'interaction entre l'objet, le signe et l'interprétant. En perturbant et en ralentissant ce processus, cela engendre des difficultés des tensions et des conflits d'interprétation dans les échanges de signes : pourquoi ne parviens-je pas à comprendre ce qui se passe ? Ces troubles, suscités par cette différence instaurée, reflètent les effets des dynamiques de pouvoir qui émergent lors de ces interactions. À mon sens, ils sont le résultat de problèmes d'autorité et de contrôle dans la circularité des signes échangés.

Selon l'approche CCO, le pouvoir, le contrôle et l'autorité jouent un rôle important dans la constitution permanente de l'organisation. Certains chercheurs et chercheuses (Cooren, 2015; Kuhn, 2008; Mumby, 2015) considèrent ainsi que l'autorité n'est pas la propriété de certains individus, mais plutôt une caractéristique de chaque situation qui conduit les gens à agir d'une certaine manière, tout en contribuant à la façonner (Bourgoin et *al.*, 2020). Dès lors, certaines reformulations au cours des conversations peuvent servir à « présentifier » l'autorité et à lui faire exprimer ses désirs, comme l'ont exploré Benoit-Barné & Cooren (2009). Ils et elles ont examiné comment la multiplication des « auteurs » et des « autrices » de ce qui est dit devient un moyen efficace d'accroître son autorité. En multipliant les d'un message (Holm & Fairhurst, 2018), les figures d'autorité renforcent leur influence en présentant leurs directives comme étant conformes à des principes plus larges et universellement acceptés. Cette tactique crée un sentiment d'inévitabilité et décourage la dissidence en présentant les directives comme des vérités collectives plutôt que comme des points de vue individuels.

Dans ces contextes, la question de l'identité de l'auteur et de l'autrice revêt une importance particulière, car elle peut accroître l'autorité d'une personne « non autorisée » à s'exprimer en son nom. Car, au-delà du fait que les personnes concernées n'y consentent pas, cette augmentation de l'autorité engendre un risque accru que ces voix dominent celles des autres ventriloquées : elles ne sont pas reconnues à leur juste valeur en tant qu'autorité épistémique. Selon Letizia Caronia et Nicola Nasi (2022): il s'agit de dévaluer le « positionnement de connaissance » à partir duquel les individus appréhendent le monde et les autres qui les entourent (Bacevic, 2023; Lawson, 2022). Ainsi, cette représentation non autorisée renforce l'autorité du locuteur ou de la locutrice, qui « s'autorise » à déformer le message et le point de vue des personnes en question. Par conséquent, lorsque des individus se plaignent que quelqu'un « met des mots dans leur bouche », la personne ou le groupe réduit au silence reprend son pouvoir en affirmant l'« autorité » de ses propres actes de langage. Se plaindre devient un moyen de contester la ventriloquie « non autorisée », c'est-à-dire le fait de ne pas reconnaître la paternité de leurs propos ou de ce qu'ils et elles pourraient potentiellement dire.

Certes, la ventriloquie mutuelle peut être considérée au départ comme un moyen par lequel les individus exercent leur pouvoir illocutoire pour faire des choses avec les mots des autres, pour façonner la façon dont leurs mots sont compris et pour influencer les perceptions des autres (Cousens, 2024). Mais, comme décrit précédemment, la reprise des mots d'autrui peut également être une stratégie pour amplifier sa voix et affirmer sa domination dans les conversations, comme le souligne Seonaidh McDonald (2005). Cela peut se produire lorsqu'une personne prétend parler au nom d'une autre personne ou d'un groupe auquel elle n'est pas affiliée – et éventuellement la ventriloquer sans son « autorisation ».

Alex Steers-McCrum (2020) note que, lorsque des individus ou des groupes sont lésés en tant que pourvoyeurs de connaissances, cela peut conduire à une injustice épistémique. Dans le contexte de la ventriloquie mutuelle, la déformation de leur vérité et de leur réalité par des actes de langage « non autorisés » perpétue les déséquilibres de pouvoir et consolide les structures d'autorité existantes. Cette dynamique souligne les défis éthiques et épistémiques de la communication, où les voix des personnes représentées sont éclipsées par les récits dominants, ce qui entraîne des inégalités dans la manière dont les connaissances sont construites et partagées au sein des organisations.

Ces enjeux d'inégalité épistémiques peuvent provoquer des tensions et des conflits organisationnels. Comme l'expliquent Cooren et ses collègues (2013), ces tensions sont inhérentes à toute organisation : elles permettent aux parties prenantes de définir, à travers la communication, les principes qui régissent leur organisation. Ces tensions surgissent souvent lors d'interactions où les membres se positionnent selon des principes, valeurs ou expériences agissant comme des figures pour accomplir certains objectifs, par exemple : négocier les principes de base ou les modalités du dialogue de leur organisation. En invoquant ces figures, les membres appellent à discuter de logiques pouvant être contradictoires (Ashcraft, 2006), des demandes concurrentes (Fiol et al., 2009), des idées qui *clashent* (Stohl & Cheney, 2001) ou des situations paradoxales (Smith & Lewis, 2011). Dans le contexte de l'injustice épistémique, ces tensions et conflits mettent en lumière non seulement des difficultés de communication, mais aussi des défaillances dans l'utilisation de l'autorité épistémique par les membres pour générer et transmettre des connaissances organisationnelles. Il s'agit dans ce cas d'un dysfonctionnement de la distribution et de la répartition des pouvoirs épistémiques : cela atteste de manière tangible que l'organisation rencontre un échec (Taylor, 2014).

Ce chapitre vise à illustrer le processus d'évolution de l'injustice épistémique au sein des interactions, depuis son émergence jusqu'à sa propagation au sein des collectifs et des organisations. À travers une analyse sémiotique approfondie, je mets en évidence comment les signes troublants d'injustice épistémique affectent le déroulement des interactions vécues par les bénévoles, les femmes DJ et les activistes de #BalanceTaStartup. En me concentrant particulièrement sur l'observation des interactions des activistes de #BalanceTaStartup, j'offre une perspective approfondie sur les dynamiques de l'injustice épistémique, en montrant comment elle suscite des problèmes majeurs dans les processus de signification et de communication. En mettant en lumière ses perturbations intrinsèques, l'objectif est ainsi de mieux comprendre en quoi la perception émergente d'une différence que l'on ressent comme étant fabriquée se retrouve justifiée et légitimée par les normes des organisations. Étudier le cycle de reproduction de l'injustice épistémique à travers la différence qui se crée entre soi et autrui permet ainsi de comprendre

comment et pourquoi elle impacte autant les modalités d'engagement de mes collaborateurs et mes collaboratrices dans leurs collectifs et organisations.

Le chapitre est divisé en plusieurs sections, utilisant la deuxième échelle de la grille d'analyse pour étudier le cycle de reproduction de l'injustice épistémique. Pour cela, j'analyse les indices et signes présents dans leurs interactions observées directement ou rapportées indirectement par les témoignages de mes collaborateurs et collaboratrices. Bien que ces signes ne soient pas toujours évidents, ils ont pourtant des répercussions profondes à différents niveaux phanéroscopiques. C'est pour cela que je vais examiner au prisme de la priméité, comment les troubles dans la perception créent une potentielle différence entre soi et autrui. Dans la secondéité, je montre comment des troubles dans l'affect émergent à cause de cette fabrique de la différence, confrontant ainsi les individus à l'expérience d'injustice épistémique. Dans la tiercéité, j'illustre que cette différence provoque des troubles dans la sémiologie et la communication, dus à leur justification par des normes sociales et organisationnelles. Cette construction de la différence entre soi et autrui entraîne des situations d'incompréhensions, qui reflètent des conflits et des tensions dans l'interprétation de la réalité organisationnelle partagée. L'objectif de ce chapitre est de montrer les répercussions des dynamiques de l'injustice épistémique non seulement dans les interactions, mais également dans les processus de signification et de communication définissant le sens des collectifs et organisations.

4.1 Comprendre l'injustice épistémique comme dynamique interactionnelle

Comme mentionné dans le chapitre précédent, l'injustice épistémique constitue une expérience troublante de communication, évoluant constamment à travers les signes échangés lors des interactions.

Dans la phase d'émergence, les premières impressions jouent un rôle crucial en façonnant la perception de certains groupes comme moins légitimes ou importants, influençant à la fois leur perception d'eux-mêmes et celle des autres. Reconnaître ces signes précoces est fondamental, car ils instaurent une latence de l'injustice épistémique. Cette phase met en lumière comment les biais de perception s'ancrent dès la première impression, créant un terreau fertile pour des préjugés qui perdurent dans les interactions futures. Comprendre cette dynamique initiale permet d'identifier les biais potentiels qui peuvent influencer négativement la reconnaissance et la valorisation des contributions de chaque individu.

À mesure que les perceptions initiales se cristallisent, elles évoluent en ressentis tangibles de discrimination. Les individus commencent alors à éprouver des formes de stigmatisation qui révèlent la réalité de l'injustice épistémique. Ce passage de l'impression au ressenti fabrique la différence, transformant les préjugés initiaux

en situations concrètes de marginalisation. Cette étape démontre comment les différences perçues deviennent des obstacles réels, soulignant l'importance d'une prise de conscience des mécanismes à l'œuvre pour contrer ces dynamiques néfastes.

Dans la phase de propagation, l'injustice épistémique se consolide à travers les dynamiques de pouvoir, les hiérarchies et les normes sociétales. Souvent, ces différences sont justifiées par des arguments que l'on considère « normatifs », et qui renforcent ces écarts de manière préjudiciable. Comme le souligne Kwok (2021, p. 1107), « de nombreux problèmes de gestion dans des environnements hiérarchiques découlent de l'injustice épistémique et se perpétuent parmi les travailleurs, créant ainsi un cercle vicieux ». La tiercéité met en lumière le passage du dialogue de sourds à la panne de l'interaction, où la communication s'effondre en raison de l'incapacité à surmonter les préjugés normalisés dans les pratiques de communication. Comprendre cette propagation est crucial pour élaborer des stratégies visant à déconstruire les normes injustes et favoriser des interactions plus équitables et inclusives.

Cependant, il est essentiel de reconnaître les limites inhérentes à cette approche. Les récits individuels, bien qu'informatifs, sont souvent partiels : ils reflètent principalement du point de vue de ceux et de celles qui vivent ces expériences. Par conséquent, notre compréhension des situations partagées peut manquer de profondeur, puisqu'elle n'intègre pas systématiquement les perspectives des autres parties impliquées. Malgré ces limitations, ces récits et observations apportent une perspective pragmatique essentielle sur les dynamiques de l'injustice épistémique.

Cette section cherche à clarifier les étapes de la reproduction de l'injustice épistémique à travers l'enchevêtrement des différents niveaux phanéroscopiques, suivant ce schéma :

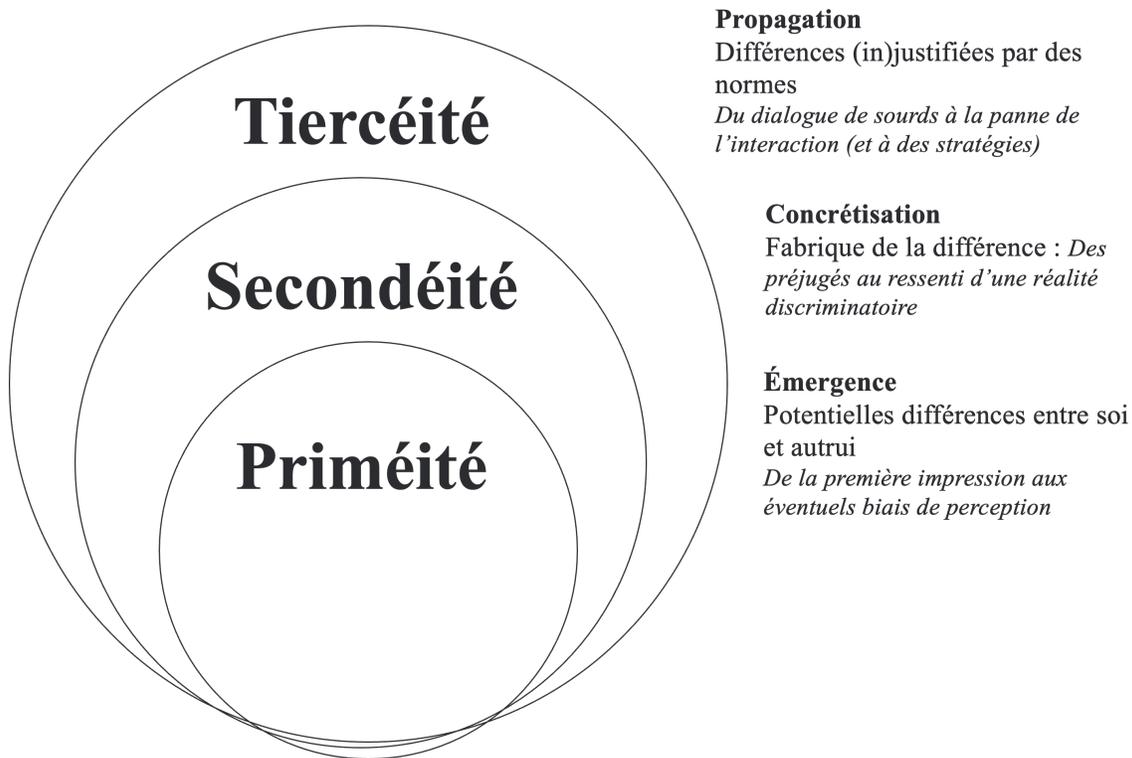


Figure 4.1 Processus dynamique de l'injustice épistémique

4.1.1 Troubles dans la perception : potentielle différence entre soi et autrui

Ce niveau se concentre sur la manière dont les perceptions des événements et les différences entre soi et autrui se manifestent. Par exemple, lors d'une réunion, la perception que nos collègues ne prennent pas nos idées au sérieux peut créer des distinctions subtiles, mais significatives. Ces impressions, influencées par la perception des images et performances des individus (Goffman, 1996), peuvent conduire à des distinctions entre les individus (Ricoeur, 1998). Les perceptions des identités de cette « relationalité » demeurent toutefois cruciales dans la formation des identités (Sluss et Ashforth, 2007).

Ces distinctions, bien qu'encore à l'état embryonnaire, affectent la construction des identités sociales et organisationnelles. Dennis Gioia et ses collègues (2000) soulignent que ces identités sont dynamiques et évoluent constamment au fil des interactions. Elles influencent la crédibilité des individus et la manière dont ils et elles sont perçus comme sources fiables de connaissance. À mesure que ces distinctions deviennent perceptibles, les individus comprennent les signes latents de l'injustice épistémique.

Il est important de noter que ces distinctions ne sont pas encore des critères de jugement formels ; cependant, elles jouent un rôle dans l'évaluation de la légitimité potentielle des individus. À ce stade, les distinctions

émanant de ces identités permettent d'analyser comment les personnes se perçoivent et négocient leurs images pour établir leurs légitimités respectives lors du partage de connaissances.

Dans la section qui suit, nous allons découvrir comment Claude, une personne non binaire et bénévole mécanicien·ne, est confronté·e à cause de distinctions entre iel et les autres, à une potentielle injustice herméneutique. De son côté, Audrey, une femme DJ, se heurte aux perceptions où son identité de genre prime sur son professionnalisme.

4.1.1.1 Trouble dans les perceptions : potentielle injustice herméneutique de Claude

Lors de notre entrevue sur Zoom, Claude caressait doucement son chat, un geste révélateur de sa personnalité à la fois tendre et engagée. Féministe et queer, Claude s'efforce de faire résonner ses valeurs à travers ses engagements communautaires. En tant que personne non binaire, iel souhaite que les autres utilisent des pronoms neutres pour s'adresser à iel. Malgré les défis que posent son genre et son identité queer, Claude continue de se heurter à des situations de *mansplaining* dans l'atelier de vélos.

Situation de Claude

Dans d'autres situations que Claude rencontre, cela se traduit par le fait que les autres collègues bénévoles ainsi que les clients et les clientes se méprennent sur son identité de genre, supposant à tort qu'iel manque de compétences en mécanique :

C'est moi la personne bénévole et il y a une autre personne dans l'atelier à ce moment-là, un homme. Le réflexe, souvent des personnes, ça va être de s'adresser à cet homme-là plutôt qu'à moi qui pourtant, porte, tu sais... j'ai un tablier de mécanicien alors que l'autre n'en a pas : « ah, l'homme dans l'atelier, c'est certainement lui qui va pouvoir répondre à mes questions. C'est certainement lui qui est responsable de l'espace en ce moment. C'est certainement lui qui peut m'apprendre des choses ». Alors que... sur le moment, je réagis pas, puis après une couple de questions, ils se rendent compte que : « ah tiens. Je ne parle pas à la bonne personne ».

Les clients et les clientes, ainsi que ses collègues bénévoles, émettent souvent l'hypothèse erronée que Claude ne possède pas d'expertise en mécanique, se basant sur des biais éventuels de perception faisant en sorte qu'ils et elles ignorent des indices visibles de son statut de connaissance, comme son tablier de mécanicien·ne (Goffman, 1996). Ces interactions, où des présomptions fondées sur le genre conduisent à négliger l'expertise de Claude, reflètent une potentielle injustice herméneutique (Medina, 2013). Par exemple, les clients et les clientes se dirigent vers ses collègues masculins plutôt que vers Claude, bien qu'iel soit habillé·e en tant qu'expert·e en mécanique. Ces dynamiques relationnelles influencent la

reconnaissance de la légitimité professionnelle, en particulier dans un contexte bénévole, comme le remarqueraient Sluss et Ashforth (2007).

Ces méprises soulignent les préjugés persistants qui entravent la reconnaissance des talents et des expertises, indépendamment des signes visibles tels que le port de son tablier. Les situations vécues à répétition par Claude mettent en lumière des problématiques sociétales plus larges liées aux stéréotypes de genre, et aux défis auxquels les personnes non binaires — et de genre féminin, comme l'affirme Ursula Franklin (1990) — sont confrontées. Ces défis incluent les biais de perception qui peuvent dévaloriser leurs compétences techniques. La décision de Claude de démissionner de son poste de bénévole peu après notre entrevue souligne l'impact significatif de ces dynamiques sur son épanouissement personnel.

Analyse sémiotique

La situation de Claude illustre bien comment des biais potentiels de genre peuvent troubler la perception et entraver la reconnaissance de son expertise en mécanique dans la priméité.

La priméité se révèle lorsque Claude réalise qu'iel est souvent ignoré·e en tant qu'expert·e en mécanique. Son image, symbolisée par son tablier de mécanicien·ne, agit comme un representamen. Théoriquement, ce signe devrait indiquer son expertise, mais il est perturbé par les préjugés de genre, ce qui empêche la reconnaissance de ses compétences réelles.

La secondéité se manifeste dans la situation immédiatement vécue par Claude, où iel ressent une forme d'invisibilité. L'objet devient l'écart entre ses compétences réelles et celles que présument, d'après leurs réactions, les clients et les clientes. Cette confrontation se produit lorsque les clients et les clientes choisissent de s'adresser à ses collègues masculins, ignorant son tablier pourtant indicateur de son rôle et de ses compétences. Cette discrimination tangible suscite la frustration chez Claude, car les perceptions erronées des autres le/la font se sentir invisible malgré les preuves visibles de son expertise.

La tiercéité intervient lorsque Claude interprète l'injustice herméneutique dont iel est victime. Cette reconnaissance découle de la prise de conscience que les autres jugent ses compétences sur la base de préjugés de genre plutôt que sur ses qualifications réelles. Cette médiation permet à Claude de transformer ses perceptions initiales en une compréhension articulée de sa situation, lui permettant de formuler des arguments sur les défis auxquels iel est confronté·e pour établir sa légitimité en tant que bénévole.

Injustice herméneutique de Claude : distinctions entre soi et les autres

La situation de Claude illustre comment les biais de perception liés au genre peuvent créer une distinction marquée entre soi et autrui, influençant ainsi la reconnaissance de l'expertise en mécanique. Ces biais de perception, ancrés dans d'éventuels préjugés qui assignent certaines compétences à des identités de genre spécifiques, mènent à des distinctions à propos de qui est jugé·e capable d'expertise technique. Dans le cas de Claude, ces préjugés biaisent la perception de ses aptitudes en mécanique du fait de son identité de genre non-binaire ou féminine, malgré des indices évidents tels que son tablier de mécanicien·ne.

Ce phénomène est une illustration claire de l'injustice herméneutique, où les compétences de Claude sont systématiquement invalidées au profit de stéréotypes qui privilégient les hommes dans des domaines traditionnellement perçus comme masculins. Cette dynamique renforce l'idée que l'expertise est une qualité inhérente à un groupe spécifique, ici les hommes, et non une compétence acquise, créant ainsi une séparation entre Claude et ses collègues masculins.

Les premières impressions jouent un rôle crucial dans l'établissement de ces distinctions, car elles s'enracinent dans la perception initiale de légitimité et d'importance, créant ainsi un terrain fertile pour les préjugés qui influencent durablement les interactions. Pour Claude et d'autres personnes dans des situations similaires, naviguer dans un environnement où leur expertise est constamment remise en question s'avère épuisant.

En analysant ces situations d'interaction, il devient évident que ces perceptions biaisées révèlent des problématiques sociétales plus larges liées aux stéréotypes de genre. Ces stéréotypes continuent de constituer des obstacles majeurs à l'épanouissement des personnes dans leurs rôles bénévoles et professionnels, illustrant ainsi la nécessité d'une remise en question collective de ces biais pour favoriser une reconnaissance équitable des compétences de chacun et de chacune.

4.1.1.2 Biais de perceptions : potentielle injustice testimoniale d'Audrey

Pendant deux années enrichissantes, j'ai eu le privilège d'observer Audrey lors de ses DJ sets captivants et de converser avec elle dans des moments spontanés, que ce soit en la raccompagnant en voiture ou lors de nos entrevues. Ces rencontres régulières ont tissé entre nous une relation amicale empreinte de confiance et de complicité. Son parcours, enraciné dans la danse classique, résonne comme une symphonie née d'une enfance bercée par la musique, héritage précieux d'une famille de mélomanes passionnés. Cette passion innée l'a naturellement propulsée au rang de maestro de la playlist durant son adolescence, jusqu'à ce qu'elle embrasse la carrière de DJ avec une détermination inébranlable.



Figure 4.2 DJ set d'Audrey (23 mars 2024)

Situations d'Audrey

Lors de nos conversations, Audrey exprime souvent sa frustration face à la tendance à considérer davantage son genre que son professionnalisme. En proie à des injustices testimoniales, elle doit constamment prouver sa légitimité et sa place au sein d'un label international pour être prise au sérieux par ses homologues masculins.

J'ai observé cette dynamique lors d'un de ses DJ sets, comme en témoigne cette note d'observation du 5 mars 2023 : « Le manager arrive, tout sourire, et félicite Audrey pour son excellent travail. Puis, il parle discrètement à Martin, le compagnon d'Audrey, qui me confie que le manager souhaite discuter affaires avec Audrey après son set, une opportunité qu'elle attendait depuis longtemps. Martin et moi suivons le manager, qui attend Audrey sur les fauteuils à l'arrière. Martin va et vient entre la piste de danse et les fauteuils pour s'assurer que tout se passe bien. Après environ dix minutes, il revient avec Audrey. Nous reprenons nos manteaux en silence et Georges nous dit au revoir. Dehors, tandis que Martin fume une cigarette, Audrey lui confie que la proposition du manager, limitée à des concerts locaux, ne l'intéresse pas, car elle aspire à une carrière internationale. Martin reconnaît qu'elle a raison de viser l'international, mais

souligne la difficulté de trouver un agent à Montréal pour ce type de carrière. Audrey, perdue dans ses pensées, affirme avec détermination qu'elle veut être internationale, et que la proposition du manager ne lui convient pas ».

Cette tension entre son identité de genre et son identité professionnelle se déploie dans un contexte où son genre peut paradoxalement être mis en avant comme avantage stratégique, tout en devenant un fardeau. Audrey l'explique ainsi :

C'est avantageux d'être une femme parce que sinon, on demeure que certaines personnes veulent plus te mettre de l'avant. Parce qu'il y a cet aspect-là qui te différencie des autres, mais parce que y'a ça, y'a des personnes — et c'est l'envers de la médaille — qui pensent que ton succès est juste attribuable à ton sexe et que tu ne mérites pas ton succès. Puis je pense que l'industrie de la musique électronique est pas nécessairement la seule qui subit cette espèce de perception-là. Des fois, [les organisateurs] disent : « je veux absolument booker une femme pour l'évènement », puis moi des fois : « ça me arghh » (expression de dégoût sur son visage). Je dis quand même : « merci, tu sais, de vouloir me laisser la place ». [...] Mais si la femme en question ne délivre pas la qualité que les autres attendent, ça joue sur la perception vu qu'on est en minorité. Ça joue sur la perception de toutes les femmes, ça met de la pression. On met toutes les femmes dans le même bateau : c'est à double tranchant.

Audrey, en tant que DJ, évolue au sein d'un dilemme complexe où son identité de genre se manifeste à la fois comme un atout et un obstacle. Bien que ses pairs ainsi que les organisateurs et les organisatrices d'évènements célèbrent sa diversité, cette reconnaissance peut parfois la réduire à une simple représentante de son genre, éclipsant ses véritables talents. Elle doit donc naviguer avec finesse entre les attentes sociales et professionnelles pour préserver son image en tant que femme DJ, s'efforçant inlassablement d'être reconnue pour ses compétences plutôt que pour son genre.

Cette situation dépasse le cadre personnel d'Audrey et illustre une logique insidieuse de « tokenisation » (Kanter, 1988) – une pratique consistant à utiliser des individus issus de groupes minoritaires comme symboles de diversité, sans leur octroyer de véritables opportunités d'intégration ou de reconnaissance de leurs compétences. Bien que souvent initiées avec des intentions louables, ces organisations peuvent, paradoxalement, consolider les stéréotypes qu'elles prétendent combattre, en cantonnant les individus à des rôles symboliques où leur identité devient un simple outil de marchandisation. Comme le dirait Janice D. Yoder (1991), ces personnes deviennent des « chiffres » utilisés pour atteindre, dans ce cas-ci, une parité dans l'industrie de la musique électronique.

Rosabeth Moss Kanter (1988) a analysé comment la présence limitée de femmes dans des environnements majoritairement masculins peut engendrer des dynamiques de tokenisation, altérant ainsi la perception et la

performance professionnelles de ces femmes. Les perceptions et attentes auxquelles Audrey fait face soulignent l'impact significatif de son genre sur sa reconnaissance professionnelle. Cette dynamique peut conduire à des injustices testimoniales, où sa crédibilité est systématiquement mise en doute, comme le souligne Fricker (2009).

Dans cet environnement où son genre constitue à la fois un avantage et une barrière, Audrey doit constamment ajuster son identité professionnelle de manière stratégique, comme l'expliquent Gioia et ses collègues (2000). Malgré ces défis, Audrey nourrit l'espoir d'être reconnue pour l'excellence de ses sets et sa maîtrise en tant que DJ. En naviguant habilement à travers ces distinctions de genre, elle s'efforce de prouver que son talent dépasse largement les perceptions superficielles.

Analyse sémiotique

Dans l'analyse sémiotique du parcours d'Audrey en tant que DJ, il est essentiel de comprendre comment son identité de genre influence la perception de son talent notamment dans la priméité.

Dans la priméité, les signes troublants dans la perception révèlent des biais de genre de la part des autres, altérant ainsi la manière dont Audrey est perçue en tant que femme DJ. Les qualisignes, en tant que qualités perçues d'Audrey, sont souvent biaisés, limitant la reconnaissance de son talent artistique. Audrey prend intuitivement conscience que son talent est jugé à travers le prisme de son genre, mais cette prise de conscience demeure floue. Par exemple, lorsqu'elle est sélectionnée pour des événements pour « apporter de la diversité », son talent peut être réduit à une simple question de genre, plutôt que de reconnaître pleinement ses aptitudes.

En entrant dans la secondéité, les signes perturbateurs mettent en lumière les préjugés de genre profondément enracinés qui influencent la manière dont elle est jugée. Par exemple, Audrey peut être régulièrement confrontée à des remarques condescendantes ou à des comportements qui minimisent ses compétences, illustrant ainsi la dynamique de la tokenisation.

Enfin, en passant à la tiercéité, il devient possible de contextualiser les obstacles auxquels Audrey est confrontée dans l'industrie musicale. Les signes troublants révèlent comment les normes sociales influencent la perception et l'appréciation de son talent. Cette analyse permet de mieux comprendre comment les préjugés de genre créent des biais de perception entre l'image sociale d'Audrey et son identité professionnelle.

Injustice testimoniale d'Audrey : enjeux de légitimité

La situation d'Audrey, en tant que DJ, incarne une dualité complexe marquée par des biais de genre et des enjeux de légitimité professionnelle. Bien que ses compétences musicales soient souvent reconnues, elle se retrouve fréquemment perçue à travers le prisme de son identité de genre. Cela est particulièrement vrai lorsqu'elle est choisie pour participer à des événements dans le but de renforcer la diversité. Cette sélection, bien qu'intentionnée positivement, peut réduire son talent à une simple question de genre à cause de cette tokenisation.

L'analyse sémiotique, notamment à travers la notion de priméité, révèle que les signes perturbateurs dans la perception d'Audrey exposent des biais de genre. Les qualisignes, représentant les qualités perçues d'Audrey, sont souvent biaisés, limitant ainsi la reconnaissance de son talent artistique. Par exemple, bien que son inclusion dans des événements pour des raisons de diversité soit louable, elle peut occulter ses véritables aptitudes, réduisant son talent à une question de genre. Cette analyse met en lumière la manière dont les biais de genre peuvent compromettre la légitimité des femmes DJ, faisant de l'inclusion véritable un défi de taille.

Pour naviguer dans cet environnement complexe, Audrey doit adapter sa présentation de manière stratégique afin de préserver son image professionnelle et sociale. Son parcours met en lumière la complexité de la lutte pour la reconnaissance professionnelle dans un monde où des éventuels préjugés de genre persistent, et où la véritable inclusion reste un objectif à atteindre. Cette situation souligne la nécessité d'une prise de conscience et d'une action concertée pour surmonter ces obstacles et promouvoir une égalité véritablement inclusive dans l'industrie musicale.

4.1.1.3 Troubles dans la priméité : distinctions et biais de perceptions

Dans la priméité, l'injustice épistémique se manifeste à travers des perceptions initiales et intuitives. C'est à ce moment que les premiers signes de troubles se manifestent. Ces perturbations révèlent comment les distorsions de la réalité influencent la façon dont mes collaborateurs et les collaboratrices se voient et sont perçus par les autres, ce qui peut créer de potentielles injustices épistémiques.

L'analyse des situations vécues par Claude et Audrey met en lumière les défis liés aux perceptions biaisées fondées sur le genre et l'identité lors de leurs interactions professionnelles et bénévoles. Dans le cas de Claude, en tant que personne non binaire travaillant dans un atelier, les clients et les clientes tendent à s'adresser à ses collègues masculins, ignorant ainsi son expertise, malgré des signes visibles comme le port du tablier de mécanicien·ne. Cette situation illustre une injustice herméneutique, où les stéréotypes de genre

influencent négativement la perception de son expertise. Les clients et les clientes réalisent souvent leur erreur après quelques échanges, mais ce biais initial souligne comment les normes sociales peuvent entraver la reconnaissance des compétences des personnes marginalisées.

De même, Audrey, en tant que DJ, doit naviguer dans un environnement où son identité de genre prime souvent sur son professionnalisme. Les succès d’Audrey sont parfois attribués à des facteurs externes comme le genre, réduisant ainsi la reconnaissance de ses compétences musicales. Ces premières impressions, bien qu’encore floues et non explicitement formulées, influencent de manière significative la perception de leur légitimité professionnelle.

Ces dynamiques relationnelles, comme le soulignent David Sluss et Blake Ashforth (2007), affectent la construction des identités sociales et organisationnelles, influençant à leur tour la crédibilité des individus en tant que sources de connaissance. Les situations de Claude et d’Audrey reflètent des problématiques sociétales plus larges liées aux stéréotypes de genre, et montrent l’impact de ces dynamiques sur l’épanouissement personnel et professionnel.

En examinant de plus près ces distinctions entre soi et les autres dans la priméité, nous comprenons mieux comment les biais de perception influencent la façon dont mes collaborateurs et mes collaboratrices perçoivent et abordent leurs interactions. Ce stade est crucial, car il capture l’émergence de l’injustice épistémique, et permet d’identifier les premiers signes d’un point de basculement dans les interactions.

Voici un tableau récapitulatif :

Tableau 4.1 Troubles dans la perception : potentielle différence entre soi et autrui

| Étude de cas | Nom de la personne | Extrait de la situation vécue | Forme d’injustice épistémique | Signes de l’injustice épistémique | Effets des signes |
|---|---------------------------|--|--------------------------------------|---|---|
| Troubles dans la perception, avec potentielle différence entre soi et autrui | | | | | |
| Bénévolat | Claude | « Ah tiens. Je ne parle pas à la bonne personne. » | Potentielle injustice herméneutique | Trouble dans la perception | Différences potentielles en soi et autrui |
| Femmes DJ | Audrey | « C’est à double tranchant. » | Potentielle injustice testimoniale | Biais de perceptions à travers le prisme du genre | Enjeux de légitimité |

4.1.2 Troubles dans l'affect : fabrique de la différence

En examinant les interactions de mes collaborateurs et mes collaboratrices à travers le prisme de la secondarité, il devient évident que les préjugés et stéréotypes, issus de différences perçues dans la priméité, influencent leur capacité à agir en servant de raccourcis cognitifs. Ces préjugés, bien qu'ils simplifient notre compréhension du monde social, peuvent distordre les perceptions et renforcer les distinctions entre soi et autrui. Comme le souligne Jean-Fred Bourquin (2005), ces différences peuvent se transformer en stéréotypes, devenant des instruments de discrimination et de stigmatisation (Bazin et *al.*, 2020), introduisant ainsi des distinctions injustifiées qui conduisent à des injustices épistémiques.

Lorsqu'un préjudice survient, il génère des « microchocs » que ressent l'affect (Massumi, 2015), révélant ainsi les injustices subies. Ces affects signalent la présence d'injustices épistémiques, altérant la capacité de réagir de mes collaborateurs et mes collaboratrices. L'analyse de ces situations rapportées dans leurs témoignages met en lumière comment la fabrique de la différence, alimentée par les préjugés, limite la capacité des individus à réagir face à l'injustice.

Dans cette section, nous plongerons dans les situations vécues par Nicole, Medhi et Amandine, trois bénévoles dont les parcours révèlent comment l'affect est influencé par une fabrique de la différence, altérant leur capacité à réagir. Nicole, réalisatrice accomplie, participe à des projets bénévoles qu'elle affectionne, mais a perdu le contrôle après avoir subi une injustice herméneutique. Medhi, impliqué dans des organismes communautaires, fait face à une injustice testimoniale due aux stéréotypes liés à son nom et à son identité religieuse présumée. Amandine, bénévole dans les milieux culturels, illustre comment les stéréotypes dans les interactions peuvent générer des vices épistémiques (Baird & Calvard, 2019), renforçant la stigmatisation vécue.

4.1.2.1 Troubles dans l'affect : injustice herméneutique de Nicole

J'ai rencontré Nicole, une bénévole travaillant dans le milieu du cinéma, autour d'un café sur ma terrasse. Elle a l'habitude de faire des « newbies » en tant que réalisatrice : ce sont des contrats bénévoles où elle participe à un projet cinématographique qui lui tient à cœur. Lorsqu'elle travaille de manière bénévole ou rémunérée, elle privilégie une approche professionnelle fondée sur des relations de confiance solides avec les membres de son équipe, tout en maintenant une distance professionnelle. Ce qui distingue Nicole, c'est sa capacité rare à gérer son stress et ses émotions avec discrétion, ce qui est une qualité inestimable dans l'industrie du cinéma.

Situation de Nicole

Cependant, Nicole doit faire face à des injustices herméneutiques, où ses compétences sont injustement remises en question par des supérieurs hiérarchiques moins expérimentés qu'elle : « ça m'est arrivé de travailler avec deux producteurs qui étaient très peu expérimentés, puis qui remettaient en question mon horaire (pause) ». À la suite de l'une de ces situations, Nicole a finalement craqué devant son équipe :

Encore une fois, tu sais, c'est comme... Comme étrange parce que je suis supposée de cacher comment je me sens... Mais ça m'est arrivé de... craquer. Et puis, les gens pensent que je veux plus être là, mais au final, c'est juste comme... C'est vraiment stressant, ce projet-là, il fallait que je craque. Maintenant, je vais bien. Souvent, ce sont pour des situations comme ça. Parce que ça arrive jamais que je me fâche ou que je me mette à genre pleurer devant tout le monde. Je veux pas stresser, l'équipe. Je suis supposée être l'espèce de pilier.

La situation éprouvée par Nicole dévoile une réaction émotionnelle intense face à une injustice herméneutique (Medina, 2013), où ses compétences ont été remises en question par des producteurs inexpérimentés, démontre comment les injustices peuvent affecter la capacité de réagir. Bien que Nicole ait initialement fait preuve de résilience, en cherchant à préserver l'harmonie au sein de son équipe, le stress constant a finalement conduit à un point de rupture : « il fallait que je craque ».

Cette réaction, vue à travers la dimension présubjective de l'affect soulignée par Massumi (2015), montre comment des situations stressantes et injustes peuvent déclencher des pics d'intensité affective. Comme l'explique Soshana Felman (1989) : le corps peut faire scandale. Il exprime parfois ce que les mots ne sauraient transmettre, réagissant de manière inattendue aux tensions.

Les préjugés, bien qu'inévitables, posent problème lorsqu'ils se fabriquent en différences, limitant la capacité des individus à réagir face à l'injustice. Nicole, malgré les épreuves rencontrées, progresse dans sa carrière, soulignant sa force intérieure et sa capacité à surmonter ces obstacles.

Analyse sémiotique

La situation de Nicole nous permet d'approfondir la compréhension de ses affects, en particulier à travers l'analyse de la secondarité.

Durant la priméité, Nicole ressent intuitivement que ses compétences sont évaluées à travers le prisme de stéréotypes de genre, créant une image déformée de ses véritables capacités. Cette distorsion initiale des perceptions, bien que floue, commence à influencer la façon dont ses compétences sont reconnues.

C'est dans la secondéité que cette distorsion se concrétise et provoque une réaction émotionnelle intense. La secondéité, en tant que dimension de confrontation directe avec les préjugés, met en lumière le conflit entre la perception de Nicole de ses propres compétences et le jugement biaisé auquel elle est confrontée. Ce moment de confrontation est crucial, car il rend tangible l'injustice épistémique qui la touche. La réaction de Nicole, marquée par le fait de « craquer » devant tout le monde, devient un indicateur de cette injustice, révélant comment des préjugés profondément enracinés et des stéréotypes de genre peuvent conduire à des situations émotionnellement perturbantes.

La tiercéité émerge lorsque Nicole est capable de réfléchir sur cette expérience, transformant sa réaction émotionnelle en une prise de conscience plus profonde de l'injustice herméneutique qu'elle subit. Cette transition vers la tiercéité symbolise sa capacité à intégrer cette compréhension dans ses actions futures, malgré le stress et les épreuves rencontrées.

Injustice herméneutique de Nicole : limite de sa capacité rationnelle

La situation de Nicole met en lumière comment la fabrication d'une différence liée aux stéréotypes de genre peut provoquer une montée de l'affect et des pics d'intensité émotionnelle, limitant ainsi sa capacité à s'exprimer rationnellement. Cette injustice herméneutique, nourrie par des préjugés, affecte profondément ses compétences et son bien-être émotionnel. Comme le souligne Felman (1989), ces situations stressantes peuvent déclencher des réactions corporelles intenses, où le corps « fait scandale » en exprimant ce que les mots ne peuvent transmettre.

Les stéréotypes de genre et la condescendance créent une distorsion des perceptions, altérant la manière dont les compétences de Nicole sont reconnues. Cette différence fabriquée entre elle et les autres renforce l'incompréhension et l'inintelligibilité dans ses interactions professionnelles. Ainsi, son état émotionnel est sérieusement compromis, limitant sa capacité à agir rationnellement.

En réfléchissant à cette situation, Nicole parvient à transformer cette réaction émotionnelle en une prise de conscience plus profonde de l'injustice qu'elle subit. Cela lui permet de s'interroger sur les dynamiques de pouvoir en jeu et d'intégrer cette compréhension dans ses actions futures, ce qui illustre en parallèle sa résilience. Malgré les obstacles, elle réussit à transcender ces limitations, démontrant sa force intérieure et sa capacité à progresser dans sa carrière. Cette analyse met en évidence les défis d'intelligibilité posés par les préjugés de genre et montre comment l'affect peut limiter temporairement la rationalité dans des contextes d'injustice.

4.1.2.2 Des préjugés à la discrimination : injustice testimoniale de Medhi

J'ai rencontré Medhi à la cafétéria de notre université, autour d'un café aromatique. Originaire de Tunisie, son parcours est celui d'un ingénieur accompli qui, en quête de nouvelles opportunités, a choisi de s'installer au Québec. Là-bas, il s'est heurté aux défis de la reconnaissance des diplômés étrangers, un obstacle qui l'a incité à se réinventer en tant que préposé aux bénéficiaires tout en poursuivant ses études.

La passion de Medhi pour le bénévolat est palpable et il considère cet engagement comme le pont idéal vers son intégration dans la société québécoise. Son immersion dans cette culture s'est faite à travers une myriade d'activités, allant des safaris exaltants aux soirées animées. Sa participation active au sein des conseils d'administration d'organismes révèle son profond engagement communautaire, témoignant d'une volonté irrépressible de contribuer au bien-être collectif.

Ainsi, Medhi ne se contente pas d'adopter une nouvelle patrie ; il s'investit corps et âme pour tisser des liens significatifs, transformant chaque défi en une opportunité de croissance personnelle et professionnelle.

Situation de Medhi

Medhi se retrouve souvent confronté à des préjugés liés à son prénom, qui, à tort, l'associent à une identité musulmane. Cela l'expose parfois à des situations d'injustice testimoniale, où sa capacité à être reconnu comme une source crédible de connaissance est remise en question. Il a partagé avec moi une de ses expériences particulièrement marquantes avec un collègue bénévole :

Dernièrement, il y a une personne avec qui je fais le bénévolat, depuis 2009, il s'appelle Roger. Le 22 février dernier, son père est décédé entre temps. [...] Il m'a invité à prendre des photos [des funérailles]. Sa famille, ils ont toujours entendu parler de Medhi, mais ils me n'avaient pas imaginé... D'après eux, Mehdi, ça pouvait être quelqu'un avec le turban, ça pouvait être avec quelqu'un qui a une barbe jusqu'au ventre, ça pouvait être quelqu'un de cinglé. Je ne sais pas, un musulman ! Ah, Medhi, mais oui. [...] Cette même personne, une fois, me regarde et s'ouvre à moi : « c'est parce que, moi, j'ai associé le nom 'Medhi' avec la barbe. » Alors, j'ai accepté. C'est-à-dire que la première impression, avec le temps, elle change, parce qu'on a des préjugés.

Les interactions de Medhi avec son collègue bénévole et la famille de celui-ci illustrent comment des préjugés peuvent être déclenchés par un simple prénom, souvent lié à une supposée appartenance religieuse : « la première impression, avec le temps, elle change, parce qu'on a des préjugés. » Ces préjugés, en s'appuyant sur des stéréotypes, réduisent Medhi à des caractéristiques simplistes, telles que l'imagerie d'un homme portant un turban ou une longue barbe, ce qui altère la réalité de son identité.

Ces perceptions biaisées fonctionnent comme des « figures » (Cooren, 2013) qui influencent la façon dont Medhi est perçu, transformant son identité complexe en un ensemble de clichés réducteurs. Ces préjugés, bien que simplifiant la compréhension du monde social, peuvent conduire à des discriminations lorsque, comme le souligne Collins (1991), ils se traduisent par des attitudes injustes envers autrui.

Dans le cas de Medhi, ces attitudes se manifestent par des injustices testimoniales, où sa crédibilité est systématiquement mise en doute en raison de préjugés, affectant la perception de ses connaissances et de son identité. Selon Fricker (2009), l'injustice testimoniale survient lorsque la crédibilité d'une personne est injustement diminuée à cause de préjugés, impactant profondément l'image sociale de Medhi et ses interactions (Goffman, 1996).

Malgré ces défis, Medhi s'efforce de dépasser les stéréotypes grâce à son engagement et sa détermination à s'intégrer pleinement dans la société québécoise. En cultivant des relations et en participant activement à la communauté, il démontre sa capacité à transcender les préjugés et à se forger une identité respectée, au-delà des simplifications imposées par les stéréotypes.

Analyse sémiotique

L'analyse sémiotique de l'interaction de Medhi, à travers le prisme de la secondéité, révèle comment les préjugés influencent de manière troublante la perception que les autres ont de lui.

Dans la priméité, Medhi ressent intuitivement que son nom et son apparence déclenchent des préjugés, bien que cette perception reste floue et intuitive. Le representamen ici correspond à cette première impression de Medhi, façonnée par les stéréotypes liés à son nom et à une identité religieuse supposée.

C'est dans la secondéité que ces préjugés prennent vie. Les réactions immédiates des autres, à l'instar du collègue de Medhi qui avoue avoir associé son nom à une barbe, illustrent comment ces stéréotypes deviennent des icônes, des images mentales immédiates influencées par des expériences et des schémas de pensée préétablis. Cette réaction symbolise la situation et limite la perception de la véritable identité de Medhi.

Medhi accepte que les préjugés existent tout en commençant à prendre conscience de leur impact. Cette prise de conscience marque le passage à la tiercéité, où Medhi réalise que ces préjugés sont des indices de significations plus profondes. Il commence à comprendre comment ces préjugés influencent ses interactions et son image sociales, révélant l'injustice testimoniale qu'il subit.

Injustice testimoniale de Medhi : perte de crédibilité face au stéréotype

Les expériences de Mehdi illustrent comment les préjugés liés à son prénom et à une appartenance religieuse supposée façonnent la perception des autres, donnant lieu à des discriminations aussi subtiles que significatives. Ces préjugés, souvent ancrés dans des discours et des valeurs préétablis, réduisent injustement ses qualités à des stéréotypes simplistes, affectant ainsi sa crédibilité et la manière dont il est perçu et traité.

C'est notamment dans la secondéité que ces préjugés s'expriment pleinement, comme lorsque son collègue associe son nom à l'image stéréotypée d'une barbe, transformant ses interactions en clichés réducteurs. Cette réaction immédiate révèle des schémas de pensée préétablis qui limitent la compréhension de sa véritable identité. Comme le souligne Fricker (2009), l'injustice testimoniale survient alors, entamant systématiquement la crédibilité de Medhi à cause de ces préjugés tenaces. Cela impacte non seulement la perception de ses connaissances, mais aussi son traitement social.

Malgré ces obstacles, Medhi s'efforce de dépasser les stéréotypes à travers son engagement communautaire. En participant activement à la vie sociale et professionnelle, il cherche à révéler son identité complexe, au-delà des simplifications qui lui sont imposées. Cette démarche lui permet de remettre progressivement en question les préjugés, provoquant un changement des perceptions qui l'entourent. En s'engageant dans une variété d'activités, Medhi aspire à être reconnu pour son individualité, afin de transcender ces stéréotypes.

4.1.2.3 Circularité des stéréotypes : injustice testimoniale d'Amandine

C'est lors d'un déjeuner que j'ai eu le plaisir de rencontrer Amandine, une bénévole passionnée qui s'implique activement dans des organismes culturels. Originaire de France, elle a su s'adapter avec aisance au Québec, où elle s'épanouit en embrassant pleinement son engagement militant. Fière de son identité métisse et de son appartenance à la communauté LGBTQ+, Amandine défend ardemment ses convictions.

Le bénévolat revêt pour elle de multiples facettes, allant de l'échange de services à un engagement total dans la défense de l'environnement.

Situation d'Amandine

Lors de notre discussion, Amandine se montre pleinement consciente des dynamiques de pouvoir et de privilège qui imprègnent les organisations. Elle veille à ses comportements, consciente parfois de la responsabilité de représenter une communauté entière. Elle se heurte régulièrement au déni du racisme, ses remarques étant souvent minimisées par des phrases telles que « ah, mais tu exagères, franchement ça va ».

Ces réactions, comme le souligne Fricker (2007), relèvent de l'injustice testimoniale, remettant en question sa crédibilité en tant que femme de couleur et soulignant les défis liés à sa position minoritaire. Amandine met en lumière la nécessité de redoubler d'efforts pour contrer les préjugés systématiques envers sa communauté, comme en témoigne cette situation :

Ah, je ne sais même pas comment expliquer ça... Il y a un stéréotype qui est venu sur la communauté noire, qui était que les personnes noires, hommes ou femmes, sont pas du tout tolérantes et qu'ils réagissent beaucoup trop vite. Tu vois qu'il y a beaucoup de personnes noires qui vont te dire : « tu dis ça parce que je suis noire » quand tu dis un truc que t'aurais pas dit une autre personne. Tu vois le genre. Vu que je n'étais pas blanche, [son superviseur] utilisait le : « tu me parles comme ça, parce que je suis une personne blanche. Du coup, tu ne m'aimes pas » alors que ce n'était pas vrai et que c'était pas du tout professionnel. Il n'aurait jamais dû dire ça. C'est quand même très violent.

Amandine subit une injustice testimoniale (Fricker, 2009), en étant confrontée à un superviseur qui la décrédibilise. Il insinue alors que sa réaction est exagérée et qu'elle voit du racisme partout, simplement à cause du stéréotype « tu dis ça parce que je suis noire ». Selon Goffman (1988), cette situation met en lumière comment les personnes, comme Amandine, tendent à ajuster leurs comportements pour se conformer aux normes et préserver l'harmonie dans leurs interactions.

Cependant, si Amandine choisit d'exprimer une critique en tant que personne noire – au risque de compromettre l'harmonie de la situation – cela peut involontairement renforcer le stéréotype. En effet, lorsque son superviseur adopte une attitude défensive en présumant que sa réaction découle inévitablement d'un conflit racial, cela renforce ainsi la stigmatisation, au lieu de la réduire comme l'espérait Amandine. Comme le soulignent Maëlle Bazin et ses collègues (2020), la stigmatisation est alimentée par une culture de haine qui repose sur la construction arbitraire de la domination, notamment par la reconduction de stéréotypes (Carby, 1989; Collins, 2000). La situation vécue par Amandine met en lumière de manière troublante la manière dont les stéréotypes sont manipulés, contribuant à leur propagation et à la normalisation qui en découle dans la tiercéité.

Enracinés profondément dans la conscience collective, ces stéréotypes peuvent engendrer un cycle autorépliatif où des personnes comme Amandine se retrouvent piégées. Les échanges entre Amandine et son superviseur soulignent comment les représentations stigmatisantes peuvent renforcer les stéréotypes, alimentant ainsi un cercle vicieux difficile à rompre.

Dans un monde où les stéréotypes sont normalisés, ils déclenchent des réactions qui les renforcent. Lorsqu'Amandine y est confrontée, elle ressent une intense réaction émotionnelle, illustrant comment ces

dynamiques engendrent de la violence symbolique. Cela met en lumière la violence des préjugés lorsqu'ils sont utilisés pour discréditer ou invalider ses sentiments et perspectives. Malgré ces défis, Amandine navigue prudemment dans les réalités du monde professionnel et du bénévolat.

Analyse sémiotique

Pour explorer en profondeur l'analyse sémiotique de l'interaction d'Amandine, notamment dans la secondéité, je scrute chaque phase en détail.

Dans la priméité, Amandine est perçue par les autres à travers le prisme de la race. Ce premier niveau de signification est crucial, car il établit une image initiale, un representamen souvent biaisé, dans l'esprit des personnes qui interagissent avec elle. Par exemple, ses réactions peuvent déclencher des stéréotypes raciaux, créant une perception initiale erronée de ses compétences et de son caractère.

La secondéité survient lorsque cette première impression est filtrée à travers le stéréotype, menant à une mauvaise compréhension de la situation. Cette réaction immédiate est influencée par des stéréotypes raciaux. Par exemple, le superviseur d'Amandine associe injustement ses réactions à une hypersensibilité raciale, renforçant ainsi le stéréotype. À ce stade, le stéréotype lui-même devient l'icône, une image mentale immédiate qui semble confirmer les préjugés. Cette réaction du superviseur minimise et invalide les remarques d'Amandine, en les qualifiant d'exagérées, ce qui la confronte directement à l'injustice et en renforce l'impact émotionnel.

La tiercéité se manifeste par la perpétuation des dynamiques de pouvoir inégalitaires basées sur la race. Cette étape inclut la normalisation et la propagation des stéréotypes dans les interactions quotidiennes, renforçant l'injustice testimoniale vécue par Amandine. Les propos de son superviseur, qui minimisent ses remarques en les qualifiant d'« exagérées » illustrent comment ces stéréotypes deviennent des symboles de généralisation simpliste et discriminatoire. En prenant progressivement conscience de ces limites, Amandine réalise leur impact sur ses interactions. Cette compréhension évolutive et interprétative des signes lui permet de mieux comprendre les dynamiques sociales et les hiérarchies de pouvoir qui influencent la perception de sa crédibilité auprès de son auditoire.

Injustice testimoniale d'Amandine : ressenti d'une réalité discriminatoire

La situation d'Amandine met en évidence l'influence pernicieuse des stéréotypes sur les perceptions et les interactions. Le superviseur d'Amandine interprète sa réaction à travers le prisme d'un stéréotype racial, renforçant ainsi le mythe erroné de l'hypersensibilité des personnes noires aux questions raciales. Ce biais

engendre une injustice testimoniale, où la crédibilité d'Amandine est sans cesse remise en question, entravant sa capacité à interagir efficacement avec les autres.

L'analyse sémiotique, notamment dans la secondéité, montre comment ces stéréotypes deviennent des symboles réducteurs d'une réalité discriminatoire. Amandine se trouve ainsi enfermée dans un cercle vicieux où les stéréotypes se consolident mutuellement. Chaque interaction imprégnée de préjugés alimente l'auto-renforcement des stéréotypes, rendant leur élimination d'autant plus ardue. La violence symbolique de ces préjugés se manifeste par des réactions émotionnelles intenses, qui, paradoxalement, renforcent encore davantage les stéréotypes.

La communication au sein des organisations, souvent structurée de manière à perpétuer ces injustices épistémiques, limite les perspectives et renforce les dominations. Cela témoigne de la difficulté à rompre ce cercle vicieux, soulignant l'impact profond de la communication sur la construction des réalités sociales.

4.1.2.4 Trouble dans la secondéité : des préjugés au ressenti d'une réalité discriminatoire

L'angle de la secondéité offre un prisme analytique pertinent pour comprendre comment les différences perçues à travers la priméité se transforment en préjugés qui restreignent la capacité d'action des individus dans la tiercéité. La secondéité, en tant que dimension tangible de l'expérience, met en lumière la réalité viscérale de l'injustice épistémique. Les préjugés, agissant tels des filtres déformants, réduisent les individus à des caractéristiques stigmatisantes ou discriminatoires, ce qui déclenche des réactions émotionnelles d'intensité variable. Ces préjugés, profondément ancrés, influencent négativement les interactions, concrétisant souvent l'injustice épistémique.

Cette construction de la différence, qui enferme les individus dans des perceptions simplistes et figées, alimente la discrimination et la stigmatisation, comme le montre l'exemple de Medhi. Une telle dynamique limite non seulement la capacité des personnes à rationaliser leurs expériences, mais aussi à agir dans leurs interactions. L'expérience de Nicole, confrontée à l'injustice herméneutique, illustre comment des réactions émotionnelles peuvent compromettre sa légitimité. Ces mécanismes, une fois normalisés, altèrent la perception des individus dans les échanges, un phénomène bien illustré par l'expérience d'Amandine. Les stéréotypes, en se propageant, renforcent les préjugés et entravent la remise en question de ces normes préjudiciables.

Les stéréotypes façonnent le discours et les comportements, entraînant une érosion progressive des capacités d'existence chez ceux et celles qui le vivent. Ils et elles perdent leur aptitude à percevoir adéquatement une

réalité discriminatoire, tout en ressentant que leur individualité s’efface derrière des représentations figées. À long terme, ces mécanismes perpétuent des schémas nuisibles et perturbent les interactions. Lorsque les stéréotypes deviennent des normes reconnues, ce qui nous conduit à la tiercéité, ils perturbent la perception des personnes dans les interactions, comme l’illustre l’expérience d’Amandine. Ces réactions en chaîne consolident les stéréotypes, renforçant ainsi les préjugés existants et compliquant la remise en question de ces normes préjudiciables qui limite les perspectives et renforcent les dominations au sein des collectifs et organisations.

Voici un tableau récapitulatif :

Tableau 4.2 Troubles dans l’affect : fabrique de la différence

| Étude de cas | Nom de la personne | Extrait de la situation vécue | Forme d’injustice épistémique | Signes de l’injustice épistémique | Effets des signes |
|---|--------------------|--|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Troubles dans l’affect : fabrique de la différence | | | | | |
| Bénévolat | Nicole | « Il fallait que je craque. » | Injustice herméneutique | Force des réactions affectives | Limite de sa capacité rationnelle |
| Bénévolat | Medhi | « La première impression, avec le temps, elle change parce qu’on a des préjugés. » | Injustice testimoniale | Des préjugés aux discriminations | Perte de crédibilité |
| Bénévolat | Amandine | « Tu dis ça parce que je suis noire. » | Injustice testimoniale | Circularité des stéréotypes | Perte de capacités interprétatives. |

4.1.3 Troubles dans la communication : différence (in)justifiée par les normes

Ce niveau d’analyse nous aide à comprendre comment les différences individuelles, lorsqu’elles sont érigées en normes sociales, peuvent limiter la capacité de réflexion et d’action des collaborateurs et des collaboratrices, conduisant ainsi à des injustices épistémiques. En justifiant ces différences, les normes sociales influencent la sémiologie, créant des situations d’interaction complexes. Lorsque ces normes sont appliquées de manière inappropriée ou injuste, elles peuvent provoquer des problèmes de réciprocité, traduits dans la tiercéité par une perturbation dans la circularité des signes.

Ces problèmes sémiotiques peuvent entraîner des « ruptures de cadre », un concept explicité par Goffman (1991), qui se produisent lorsque les normes implicites régissant les interactions sont rompues, causant

malaise et conflit, et perturbant les attentes partagées. Cela peut se manifester par un « dialogue de sourds » (Ilie, 2023), où chaque partie reste enfermée dans sa propre perspective, incapable de comprendre l'autre. Le *hijacking* conversationnel (VanDam & Tan, 2016) aggrave ces incompréhensions du fait que des personnes détournent la discussion pour servir ses propres intérêts, au détriment des autres interlocuteurs et interlocutrices présents dans l'interaction.

Lorsque l'injustice épistémique s'enracine dans ces situations, elle peut engendrer des pratiques de communication problématiques telles que la *bullshit* décrite par Frankfurt (2005). C'est quand le discours est produit sans souci de la vérité, ce qui empêche de distinguer clairement le vrai du faux dans les propos énoncés. McCarthy et ses collègues (2020) notent que cette culture de la *bullshit*, si elle est renforcée par une indifférence ambiante de la part des autres membres de l'organisation, peut saper davantage le cadre des interactions.

L'hypocrisie, telle que décrite par Carey (2024), renforce également la propagation de l'injustice épistémique. Elle mine les relations de confiance entre les interlocuteurs et les interlocutrices : certains ou certaines peuvent afficher une façade de vertu tout en agissant à l'opposé de ces valeurs, ce qui conduit à des injustices épistémiques où des voix et des savoirs sont discrédités ou réduits au silence, affectant le principe d'équité dans le partage des connaissances.

Ces dynamiques sont clairement observables dans les interactions en ligne des activistes de #BalanceTaStartup. Les échanges entre Xele12 et NicoleMenti, ainsi que l'expérience de Virginie_petite, démontrent comment les plateformes numériques peuvent exacerber les disruptions sémiotiques. Les interactions entre Fabrizz et Wanderer, ainsi que celles entre Rassberry et SebastienGilbert, illustrent comment ces incompréhensions peuvent mener à une escalade des conflits et renforcer les injustices épistémiques, discréditant les témoignages et les voix au sein des mouvements en ligne.

En analysant ces dynamiques, nous comprenons mieux l'impact des normes sociales sur la communication et les actions des individus, et comment celles-ci peuvent être utilisées pour renforcer ou contester les injustices épistémiques.

4.1.3.1 Trouble dans la sémiologie : *gaslighting* de NicoleMenti

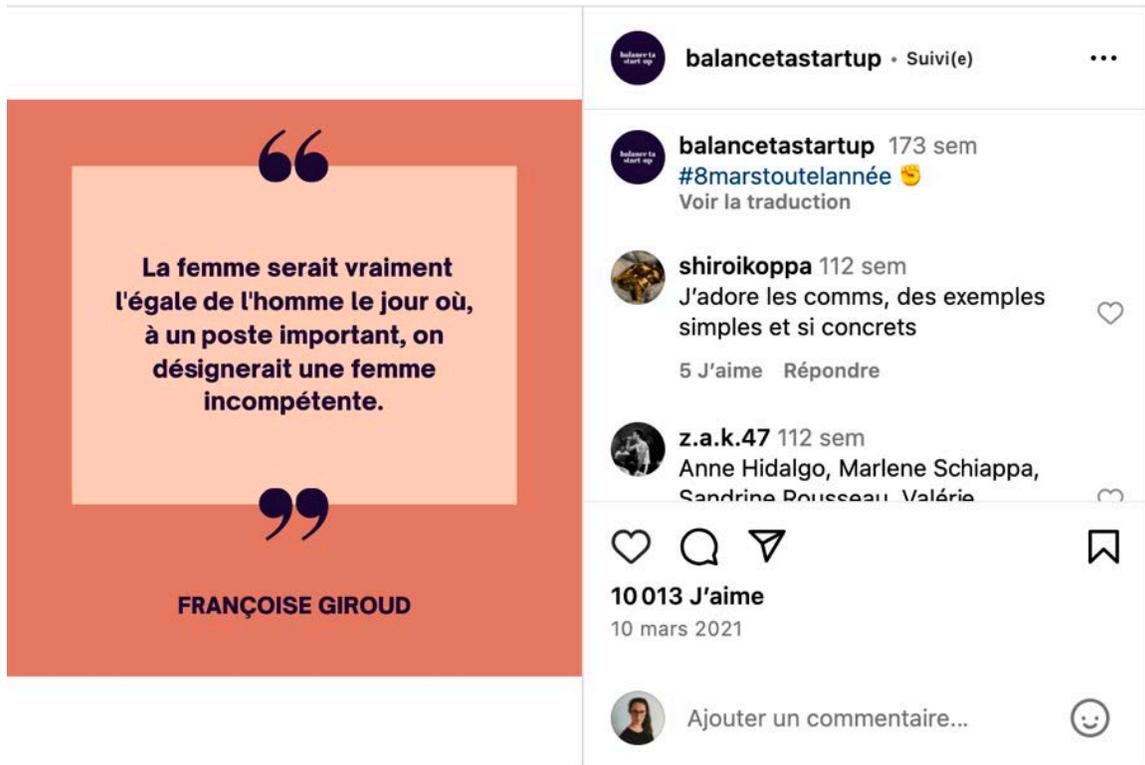


Figure 4.3 Publication @BalanceTaStartUp (8 mars 2021)

Situation de NicoleMenti

En explorant le compte Instagram de @BalanceTaStartUp, j'ai été particulièrement interpellée par une publication du 8 mars 2021, journée internationale des droits des femmes. Accompagnée du hashtag #8marstoutelannée, cette publication mettait en avant une citation de Françoise Giroud : « La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où à un poste important, on désignerait une femme incompétente ». Cette citation, destinée à stimuler une réflexion sur l'égalité des sexes, a déclenché un débat animé entre deux internautes, Xele12 et NicoleMenti :

Xele12 C'est déjà le cas... Il y en a un paquet [de femmes incompétentes] dans l'administration française. Chercher à être égal à quelqu'un d'autre et en soi déjà une erreur. J'évite de me comparer à qui que ce soit ! On est tous différents et c'est mieux ainsi. Si on est tous pareils, on finira par se faire chier.

NicoleMenti@Xele12 être égal en droit ne veut pas dire être un clone. Sinon, la prochaine fois qu'on partage un gâteau, veuillez bien à ce qu'on vous réserve la plus petite part pour respecter vos idées...

Xele12@Nicomenti Une carrière professionnelle n'est pas un droit ! Ça se mérite et il faut être motivé pour en vouloir. Avoir un diplôme ne t'octroie pas un emploi d'office. À un certain âge il faut arrêter de croire au père Noël !

NicoleMenti@Xele12 ça répond à quoi votre message exactement ? Donc selon vous, le chômage punit les paresseux et ceux et celles qui ont une fortune le méritent ? Dommage que le père Noël n'existe pas, on vous aurait commandé deux trois bouquins de Bourdieu...

Xele12@Nicomenti Ça va ? Ou j'ai écrit ceci ? En plein délire manifestement !

NicoleMenti@Xele12 c'est ce que j'aurais pu répondre à la fois précédente. C'est quand même pas compliqué de ne pas confondre égalité de droits et égalité de nature. Et vous m'avez sorti des histoires de père Noël. Vous pouvez relire tout l'échange pour vérifier.

Xele12@Nicomenti Pardon !! Vous essayez de faire quoi là ? Ça ne fonctionne pas avec moi. Essayez encore une fois pour voir.

L'interaction entre NicoleMenti et Xele12 présente un exemple intéressant de manipulation des signes qui conduit à du *gaslighting*, créant ainsi des situations d'incompréhension qui sont révélatrices de troubles dans la sémiologie. Dans le contexte de cette conversation, Xele12 utilise des stratégies de manipulation linguistique pour détourner les propos de NicoleMenti, entraînant des distorsions dans le processus sémiotique.

NicoleMenti défend l'idée d'un traitement équitable pour tous et toutes : elle précise que l'égalité des droits signifie en fait une justice dans les opportunités d'emploi. Xele12, en revanche, soutient la méritocratie, affirmant que le mérite individuel doit être le critère principal de réussite. Cependant, au lieu de clarifier leurs positions respectives, l'échange est embrouillé par l'introduction de métaphores, comme le partage du gâteau ou la référence au père Noël. Ces figures de style, plutôt que d'éclairer le débat, obscurcissent la communication et compliquent la construction de sens dans les échanges.

Selon Pohlhaus (2020), le *gaslighting* est une forme de manipulation où une personne amène une autre à douter de sa perception et de sa crédibilité. Ici, Xele12 utilise cette tactique pour semer le doute sur les propos de NicoleMenti, générant ainsi confusion et incertitude. En déviant la conversation de son cours initial, Xele12 amplifie l'incertitude et la méfiance, refusant d'admettre sa manipulation. Cette stratégie est typique des pratiques de délégitimation observées dans les cas d'injustice épistémique, où les normes sociales mal appliquées exacerbent les incompréhensions.

Analyse sémiotique

L'analyse sémiotique de l'échange entre NicoleMenti et Xele12 met en lumière comment des troubles dans la communication peuvent entraîner des distorsions dans la sémiose, notamment dans la tiercéité.

Dans la priméité, chacun des interlocuteurs et des interlocutrices exprime ses positions initiales : NicoleMenti défend l'égalité des droits comme une valeur fondamentale de justice sociale, tandis que Xele12 prône la méritocratie. Ces déclarations incarnent les representamens qui reflètent les croyances et perspectives de chacun et de chacune.

La secondéité se manifeste par leurs réactions immédiates aux propos de l'autre. Les thèmes de l'égalité, du mérite et des droits deviennent les objets centraux de leur débat. Les remarques de Xele12, notamment celles remettant en cause les compétences des femmes dans l'administration française, suscitent une confrontation des points de vue, intensifiant ainsi le conflit dans l'interaction.

La tiercéité est le processus par lequel l'interprétation des propos prend forme. Dans cet échange, Xele12 semble utiliser des stratégies de manipulation, telles que le *gaslighting*, pour biaiser l'interprétation des propos de NicoleMenti. Cette manipulation implique l'emploi d'arguments fallacieux ou de diversions, créant des distorsions nuisant à une compréhension partagée de la situation. Par exemple, en introduisant des métaphores comme le partage du gâteau ou le père Noël, Xele12 obscurcit le débat au lieu de le clarifier.

Gaslighting de NicoleMenti : manipulation des discours

Le *gaslighting* vécu par NicoleMenti peut mener à une manipulation des discours, perturbant ainsi la communication et créant des troubles dans la sémiose. En détournant les arguments de NicoleMenti et en introduisant des métaphores confuses, Xele12 influence à son avantage la dynamique de l'échange, déformant la vérité et la compréhension de la situation. Cette distorsion permet à Xele12 de faire des interprétations biaisées, réduisant ainsi la clarté des propos de NicoleMenti.

Le *gaslighting*, comme décrit par Gaile Pohlhaus (2020), est une forme de manipulation qui amène l'autre à douter de sa propre perception et crédibilité. Dans ce contexte, cela exacerbe les incompréhensions en rendant la communication difficile à suivre.

En normalisant cette pratique de remise en question de la réalité d'autrui, il y a un risque de transformer ces comportements toxiques en normes tolérées, comme le souligne David Coldwell (2021). Cela crée un déséquilibre de pouvoir qui nuit à la reconnaissance des contributions de NicoleMenti et sape la légitimité

des opinions des personnes gaslightées. Ces troubles dans la sémiose sont des expériences troublantes de communication : ils révèlent comment la manipulation des discours peut être utilisée pour maintenir des inégalités de pouvoir et perpétuer l'injustice épistémique.

4.1.3.2 Disruptions sémiotiques : étouffement testimonial de Virginie_petite



Figure 4.4 Publication @BalanceTaStartUp (4 mars 2021)

Situation de Virginie_petite

En examinant attentivement la publication du compte @BalanceTaStartUp datée du 4 mars 2021, j'ai été captivé par une vidéo mettant en scène deux avocats offrant des conseils juridiques pour protéger les droits des employés de startups. En parcourant les commentaires, j'ai découvert un échange significatif entre DamienRaq et Virginie_petite. Malheureusement, DamienRaq a décidé de supprimer ses commentaires après leur discussion, laissant des lacunes notables qui ont perturbé la continuité de la conversation. D'après

les traces de leur interaction, il était clair que Virginie_petite avait proposé plusieurs ressources à DamienRaq pour l'informer sur les droits du travail :

Virginie_petite@DamienRaq aujourd'hui il y a énormément d'infos à disposition gratuitement sur le net. Beaucoup de sites et de blogs sur les droits au travail... du bon comme du mauvais.

[...]

Virginie_petite@DamienRaq Je vous invite à relire mon commentaire. Ne lisez pas uniquement pour répondre, mais pour comprendre :)

[...]

Virginie_petite@DamienRaq vous avez encore lu mon commentaire de travers... N'hésitez pas à lire 2/3 fois avant de répondre pour comprendre ce qui est dit pas seulement pour répondre et partir sur un autre sujet...

L'interaction entre Virginie_petite et DamienRaq met en évidence comment la suppression des commentaires peut perturber la fluidité de la communication, créant ainsi des interruptions dans la séquence de la conversation. En supprimant ses commentaires, DamienRaq introduit des interruptions nettes dans le mouvement de la sémiose, ce qui peut être interprété comme une forme de silenciation testimoniale (Dotson, 2011). Ce phénomène se produit lorsque le silence est utilisé pour réduire l'impact des déclarations de Virginie_petite, diminuant ainsi la perception de la validité de ses arguments par de futurs lecteurs et lectrices.

Il apparaît que les normes sociales, lorsqu'elles sont appliquées de manière inappropriée, peuvent influencer la capacité de réflexion et d'action des individus, menant souvent à des injustices épistémiques. Ces normes peuvent provoquer des ruptures de cadre (Goffman, 1991), où les attentes partagées sont perturbées, et conduire à des pratiques de communication problématiques comme le « *hijacking* conversationnel » (VanDam & Tan, 2016), qui détournent la discussion pour servir les intérêts d'une seule personne.

Cette dynamique de suppression sélective trouble non seulement le cours de la conversation, mais contribue également à un déséquilibre dans la communication. Elle peut perpétuer les inégalités dans le partage des connaissances et des discours, en sapant la voix de Virginie_petite et en augmentant les risques d'injustices épistémiques. En effet, ces actions peuvent donner l'impression que les paroles de Virginie_petite ne sont pas fiables, détournant ainsi l'attention des véritables enjeux soulevés par ses commentaires.

Analyse sémiotique

Pour comprendre pleinement la situation de *Virginie_petite*, il est crucial d'examiner chaque phase de l'interaction en détail, en particulier dans le cadre de la tiercéité.

Dans la phase de priméité, *DamienRaq* altère le representamen en supprimant ses commentaires, créant ainsi une image déformée des propos de *Virginie_petite*. Cette suppression constitue un silence imposé qui joue un rôle central dans cette phase, car elle marque l'absence ou la distorsion de l'expression initiale de *Virginie_petite*.

En secondéité, les actions de *DamienRaq*, notamment la suppression des commentaires, entraînent des réactions immédiates influencées par l'absence des propos de *Virginie_petite*. Les lecteurs et les lectrices pourraient percevoir ses contributions comme manquantes ou incomplètes, ce qui mène à une mauvaise compréhension de la situation et renforce l'idée d'une voix silencieuse ou marginalisée.

Dans la tiercéité, *DamienRaq* interfère avec l'interprétant en effaçant rétroactivement ses commentaires : le sens de ses déclarations est perdu. Cette perturbation provoque des disruptions dans le mouvement de la sémiose, ce qui conduit à des interprétations biaisées du message initial de *Virginie_petite* par les futurs lecteurs et lectrices.

Silenciation testimoniale de Virginie_petite : disruptions volontaires

Les disruptions volontaires dans la situation entre *Virginie_petite* et *DamienRaq* se manifestent par la suppression stratégique des commentaires de *DamienRaq*. En choisissant d'effacer ses contributions, *DamienRaq* perturbe le flux de la conversation, ce qui peut être interprété comme une tentative consciente de contrôler ou de manipuler la dynamique de l'échange. Ce comportement crée des « trous » dans la séquence de communication, empêchant les lecteurs et les lectrices d'avoir une vue d'ensemble intégrale et cohérente des échanges.

Ces actes de suppression délibérée ne se contentent pas de brouiller la continuité de la conversation ; ils décontextualisent également les réponses de *Virginie_petite*, affaiblissant ainsi la perception de la validité de ses arguments. Cela relève en ce sens d'une forme de silenciation testimoniale, où le silence est utilisé pour réduire l'impact des déclarations d'une autre personne, en détournant également l'attention des véritables enjeux soulevés.

En exerçant ce contrôle sur le flux de la conversation, DamienRaq influence directement la manière dont les futurs lecteurs et lectrices interprètent l'interaction. La suppression sélective des commentaires ne trouble pas seulement le déroulement de la conversation, mais elle engendre aussi des malentendus et peut donner l'impression que les paroles de Virginie_petite ne sont pas fiables. En conséquence, cela peut compromettre la diversité des opinions et la richesse des échanges en ligne, soulignant l'importance de préserver la diversité des voix et des perspectives dans les espaces numériques.

4.1.3.3 Troubles dans la communication : ignorance herméneutique de Fabrizz

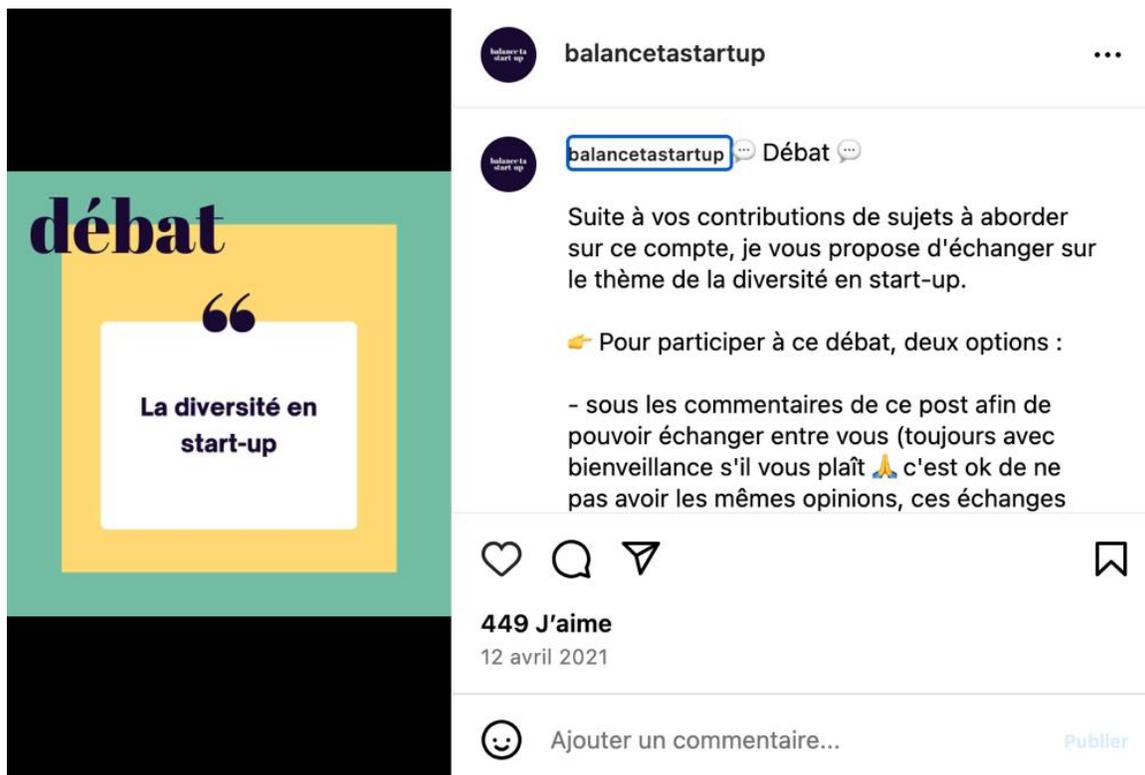


Figure 4.5 Publication #BalanceTaStartUp (12 avril 2021)

Situation de Fabrizz

Le mouvement en ligne #BalanceTaStartUp semble offrir un espace de discussion où les internautes peuvent aborder des sujets variés, notamment ceux liés à l'inclusion et la diversité. Cela permet aux internautes de réfléchir à des principes et des valeurs pour encourager des processus de communication valorisant la diversité au sein des organisations (Caïdor, 2021).

Alors que je parcourais minutieusement les publications du compte #BalanceTaStartUp, j'ai découvert sur une publication du 13 janvier 2021, qui renvoyait à un article publié par Maddyness intitulé : « Diversité :

2021, année de l'examen de conscience pour la French Tech ? » Dans la section des commentaires, j'ai assisté à un débat animé entre Wanderer, Romantic_54 et Fabrizz, qui semblait riche en contenu et digne d'une analyse plus approfondie :

Wanderer Donc là on assiste à une chasse aux startups qui ne respectent pas l'idéologie raciale américaine 🤔

Wanderer@Romantic_54 indigénisme, victimisation, racialisme, quota imposé, discrimination par l'anti-discrimination, la liste est longue.

Fabrizz Pour info, en France le racisme est considéré comme un délit.

Wanderer@Fabrizz va dire ça aux fameux antiracistes, et au reste de l'ultra gauche 🤔

Wanderer@Fabrizz sauf que le sujet c'est bien l'idéologie d'ultra gauche de ce compte 😏

Fabrizz Ah, c'est ultra-gauchiste de respecter la loi ?

Wanderer@Fabrizz ces « lois » suivent étrangement le calendrier d'ultra gauche américaine, apportée par une sociologie raciste. Pour rappel, la loi ne dit pas le vrai, elle dit le droit. La politique des quotas est injustifiée et raciste 🤔

Fabrizz Raciste envers... ?

Wanderer@Fabrizz oh les blancs à tout hasard.

Fabrizz 😂 et après ça parle de victimisation... allez, fin de la conversation.

Wanderer@Fabrizz merci guignol d'illustrer parfaitement mes propos 😏

Fabrizz À partir du moment où vos propos ne sont littéralement que des copiés-collés de clichés et de fake news qui posent l'étranger comme agrégateur de tous les maux du monde... Je me sens vraiment l'opposé d'un guignol. Mais de rien, écoutez, si ça vous fait plaisir. 🤔

Wanderer @Fabrizz Les « faits » en sciences sociales sont les plus malléables et les plus biaisés. Les études de sociologie et de psychologie sociale sont les moins fiables et les plus imbibées d'idéologie. [...]

Fabrizz « idéologie » « secte » « sociologie postmoderne » « ultra-gauchiste » « sociologie woke US » ces mots constituent votre champ lexical pour critiquer les concepts de diversité et de discrimination. Non seulement c'est drôle parce qu'il n'y a absolument rien de factuel,

rationnel et objectif dans ces paroles, mais uniquement des clichés et caricatures préconçues sur le rapport blanc VS étranger 🤔👁️.

Wanderer@Fabriz Je suis mate de peau et non blanc, je crois que ça devrait suffire à conclure. 🤔

Wanderer emploie des termes comme « indigénisme » et « racialisme », qui possèdent des connotations polarisantes, souvent associées à une critique de la sociologie américaine dite « woke ». Ces termes véhiculent des significations complexes, mais restent flous, ce qui complique la communication et peut exacerber des tensions. Fabriz, quant à lui, s'appuie sur des éléments juridiques, soulignant que le racisme est un délit en France, une réalité tangible et reconnue légalement. Cependant, Wanderer n'accorde pas la même importance à ces éléments, ce qui conduit à une injustice herméneutique (Fricker, 2009; Medina, 2013). Elle se caractérise par un manque de reconnaissance de l'autorité épistémique de Fabriz et un déficit d'intelligibilité des connaissances qu'il partage.

L'absence d'un langage commun accentue ce déficit, rendant les échanges inefficaces pour établir un terrain d'entente. Wanderer simplifie les débats sur le racisme en les réduisant à des idéologies comme l'indigénisme et le racialisme, utilisant des signes de manière performative pour légitimer une autorité épistémique perçue, bien que ses arguments manquent de fondement rationnel. Il affirme, par exemple, que « la loi ne dit pas le vrai, elle dit le droit ». C'est ce que Harry G. Frankfurt (2005) décrit comme de la *bullshit* : des propos exprimés sans souci de la vérité, visant à manipuler l'attention et à détourner les critiques.

Cette forme de communication permet à Wanderer de manipuler l'impression qu'il donne, sans chercher réellement la vérité, afin de maintenir une position de domination épistémique, ce qui empêche un échange sincère et équitable des connaissances. Le dialogue se transforme en un échange conflictuel : l'utilisation d'insultes comme « guignol » révèle une rupture de confiance dans l'interaction. De plus, l'ironie de Wanderer concernant sa couleur de peau, censée suffire à le définir comme une personne racisée, illustre non seulement un rejet des questions de diversité, mais aussi une tentative de discréditer les perspectives de Fabriz.

Analyse sémiotique

Pour approfondir l'analyse sémiotique de l'échange entre Fabriz et Wanderer, examinons comment les troubles de communication conduisent à une incompréhension et à une escalade du conflit, en particulier dans le cadre de la tiercéité.

Dans la priméité, les propos échangés servent de signes pour exprimer des idées sur le racisme et l'idéologie. Fabríz s'appuie sur le cadre légal et les droits humains pour défendre l'importance de condamner le racisme, tandis que Wanderer utilise des stéréotypes et des simplifications idéologiques. Ces déclarations initiales, ou representamens, reflètent les croyances et perspectives de chaque interlocuteur.

La secondéité apparaît dans les réactions immédiates. Wanderer ignore les arguments de Fabríz en utilisant des stéréotypes, provoquant un choc des perspectives. En qualifiant les préoccupations de Fabríz d'idéologies de gauche, Wanderer réduit la complexité du débat, ce qui renforce le conflit. Cette phase démontre une interaction conflictuelle où les positions de Fabríz sont dévalorisées.

La tiercéité se manifeste dans le processus par lequel les interlocuteurs tentent de donner un sens à leurs échanges. Le rhème de leur dialogue est le conflit entre les visions du racisme et de l'idéologie. Wanderer projette des préjugés sur Fabríz, ignorant son savoir et simplifiant ses arguments. Cette réduction excessive entraîne des frictions, menant à une panne dans l'interaction.

Injustice herméneutique : panne dans l'interaction

L'échange entre Wanderer et Fabríz illustre comment les perceptions individuelles et les intentions implicites influencent la construction de la réalité sociale, conduisant à une polarisation du conflit. Cette polarisation, comme le souligne Jen Schradie (2019), consiste à percevoir les perspectives des interlocuteurs et des interlocutrices comme des visions binaires et irréconciliables.

Les préjugés et stéréotypes véhiculés par Wanderer perturbent le processus sémiotique, créant des distorsions qui nuisent à la compréhension mutuelle. Cette dynamique est un exemple d'injustice herméneutique, où les préoccupations légitimes de Fabríz concernant le racisme sont ignorées, et ses contributions dévalorisées.

Les propos de Wanderer deviennent des outils de manipulation et de délégitimation, accentuant la division entre les interlocuteurs et les interlocutrices, au risque de produire une panne dans l'interaction. Cette polarisation peut conduire à l'exclusion de groupes entiers des discussions significatives, comme l'indiquent les travaux de Sahaj Singh (2022), en générant des « déséquilibres » de signes qui accentuent l'injustice épistémique. L'escalade du conflit souligne la difficulté de surmonter ces préjugés dans des discussions sur des sujets sensibles comme le racisme.

4.1.3.4 Récursivité de l'injustice épistémique : injustice testimoniale de Rassberry

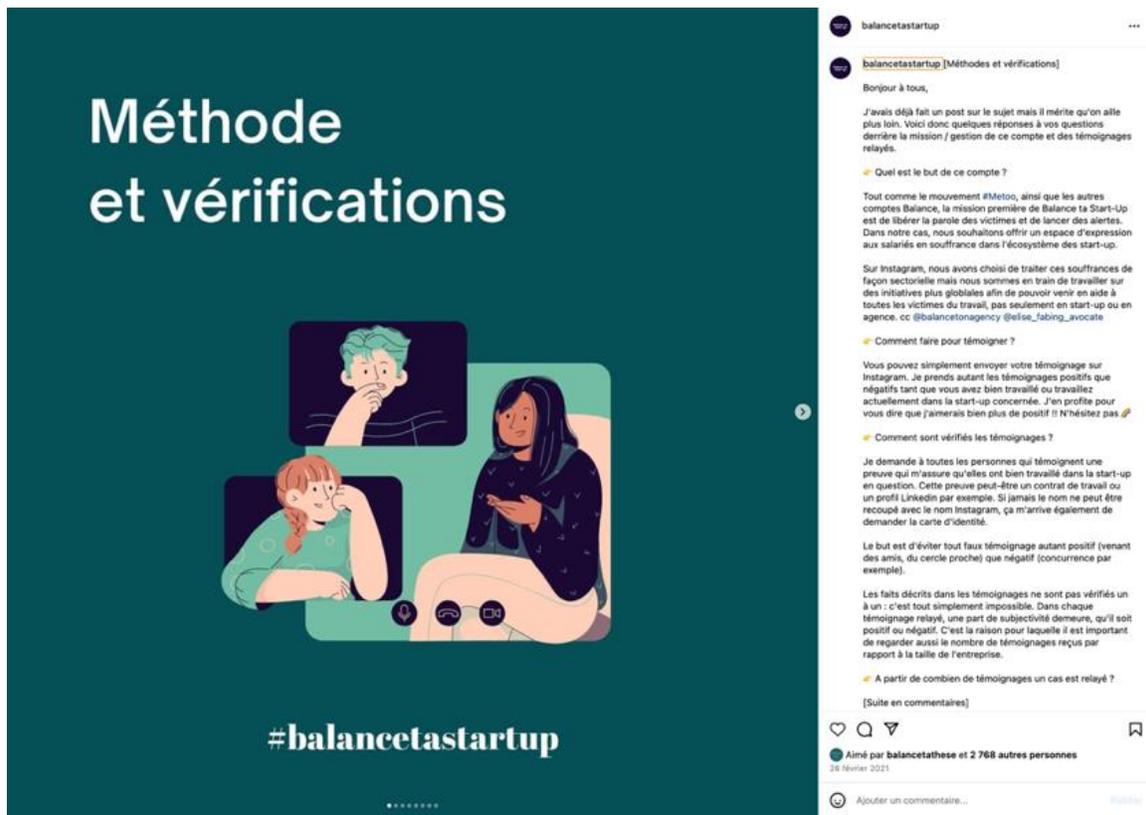


Figure 4.6 Publication @BalanceTaStartUp (26 février 2021)

Situation de Rassberry

Alors que je scrutais les publications du compte @BalanceTaStartUp, j'ai vu apparaître une publication (datée du 26 février 2021) exposant les principes fondamentaux du mouvement #BalanceTaStartUp. Le carrousel d'images dévoilait la mission du mouvement, la méthodologie pour trier et sélectionner les témoignages anonymes, et soulignait que ces témoignages étaient vérifiés à partir d'informations complémentaires établissant un lien direct entre le plaignant et la startup incriminée. Ces témoignages étaient ensuite diffusés en stories pour dénoncer des startups françaises. En parcourant la section des commentaires, j'ai été témoin d'une avalanche de réponses virulentes, notamment celle de SebastienGilbert, qui mérite une analyse plus approfondie :

Sebastiengilbert On attend d'abord des preuves de vos accusations anonymes en meute.

Rassberry@Sebastiengilbert Si la justice faisait son travail ils pourraient témoigner à visage découvert.

Sebastiengilbert@Rassberry c'est bidon, ce sont des hyènes numériques qui mettent en difficulté des entreprises françaises sans aucune preuve et aucune démarche judiciaire ne sera jamais entreprise. C'est du vent hélas. Les salariés peuvent aller tribunal ou aux prud'hommes en France et ils peuvent aussi faire appel aux syndicats. Ces comptes servent à rapporter de l'argent et à gagner en notoriété. C'est une plaie. [...]

Rassberry@Sebastiengilbert Je sais pas pourquoi c'est si dur pour vous et d'autres d'accepter que les victimes existent. J'existe. Je ne suis pas une « hyène numérique. »

Dans cette interaction, SebastienGilbert emploie un langage stigmatisant, utilisant des termes comme « accusations en meute » et « hyènes numériques ». Ces expressions portent des connotations négatives, visant à discréditer les témoignages et à renforcer une perception péjorative des plaignants et des plaignantes. Elles ne se contentent pas de décrire une situation, mais participent à la construction d'une réalité où les témoignages anonymes sont perçus comme suspects. Cette stratégie, analysée par Bazin et ses collègues (2020), montre comment les discours médiatiques peuvent influencer négativement la perception des groupes marginalisés.

SebastienGilbert cherche à déshumaniser les témoins en diminuant l'empathie et la crédibilité qu'ils reçoivent. Ainsi, même si Rassberry s'efforce de se faire entendre, ses revendications sont rejetées par SebastienGilbert, qui les qualifie de « faux » et de « c'est du vent malheureusement ». Cette attitude aggrave le sentiment de frustration et menace l'image sociale des victimes, comme le décrit Goffman (1955) : les autres menacent l'intégrité sociale d'une personne (*face-threat* en anglais). Cela montre comment le langage est manipulé pour créer des effets performatifs, influençant la perception et l'interprétation des témoignages des plaignants et des plaignantes. Rassberry, dans ce contexte, subit une injustice testimoniale (Fricker, 2009; Medina, 2013), à cause du fait que des auditeurs et des auditrices comme SebastienGilbert accordent moins de crédibilité à leurs paroles.

Rassberry répond en cherchant à légitimer les voix des victimes : « je sais pas pourquoi c'est si dur pour vous et d'autres d'accepter que les victimes existent ». Elle utilise le principe de ventriloquie mutuelle, reprenant les termes de SebastienGilbert (« hyène numérique ») pour dénoncer l'injustice épistémique : « j'existe. Je ne suis pas une hyène numérique ». Le refus de SebastienGilbert de reconnaître la réalité des victimes et le rejet des revendications de Rassberry exacerbent les conflits. En m'inspirant des travaux de Axel Honneth (2013), je perçois dans ces situations de résurgence de l'injustice épistémique « une lutte pour la reconnaissance » pour contrer l'attaque de ces *trolls* et de ces *haters*.

Analyse sémiotique

L'analyse sémiotique de l'échange entre SebastienGilbert et Rassberry met en évidence comment l'injustice testimoniale perturbe les processus de communication, révélant des rapports de pouvoir qui entravent la reconnaissance des expériences témoignées, en particulier dans le cadre de la tiercéité.

Dans la priméité, SebastienGilbert, en exigeant des preuves concrètes des témoignages, illustre une remise en question de leur validité. Cette attitude se manifeste par le representamen utilisé, à savoir le terme « hyènes numériques », visant à discréditer les témoignages en les présentant comme un simple effet de « meute ». Cette action initiale crée une atmosphère de défiance et de suspicion, posant les bases du conflit.

Dans la secondéité, l'objet de l'interaction devient l'injustice épistémique subie par Rassberry, accentuée par le discrédit lancé par SebastienGilbert. Ce dernier, qualifiant les témoins de « hyènes numériques », réagit immédiatement pour défendre les intérêts qu'il perçoit menacés. Cette interaction illustre une dynamique de pouvoir où SebastienGilbert cherche à dominer le discours en invalidant les témoignages de Rassberry et d'autres victimes.

La tiercéité émerge alors que Rassberry s'efforce de donner un sens à ses échanges avec SebastienGilbert. Elle invoque des arguments fondés sur la justice, en soulignant que les victimes pourraient témoigner à visage découvert si le système judiciaire fonctionnait correctement. En affirmant son existence en tant que victime, Rassberry s'oppose aux accusations de SebastienGilbert. Le décisigne « j'existe, je ne suis pas une hyène numérique » incarne cette « lutte pour la reconnaissance » des expériences des victimes cherchant à contrer la propagation de l'injustice testimoniale.

Injustice testimoniale : stratégie pour la contrer

La reconnaissance de l'injustice testimoniale et l'utilisation de stratégies pour les contrer génèrent des actions constituant des formes de résistance épistémique, comme dirait José Medina (2013). Dans ce contexte, il s'agit de résister en contournant les effets de l'injustice testimoniale subie : les termes que SebastienGilbert mobilise pour les dénigrer, comme « hyène numérique », sont alors repris par Rassberry pour les détourner de leur fonction première. En faisant cela, Rassberry reprend le terme « hyène numérique » à son avantage, afin de revendiquer sa propre légitimité, mais également celle des autres victimes. Ce détournement lui permet ainsi de subvertir le discours initialement destiné à discréditer et ridiculiser, pour mettre en évidence l'absurdité et l'injustice de l'accusation. Ce détournement lui donne aussi une opportunité d'affirmer pleinement son existence et la véracité de son témoignage en tant que victime.

Cette résistance épistémique devient une manière de briser le cycle vicieux de l'injustice épistémique, comme dirait Chi Kwok (2021) – un cycle où les discours tendent à renforcer continuellement les préjugés et le discrédit des témoignages des groupes marginalisés. En exposant les contradictions des discours dominants, les personnes comme Rassberry cherchent à modifier les perceptions et à faire reconnaître les expériences des victimes, portant l'espoir d'une transformation plus large des dynamiques de pouvoir et des normes sociales.

4.1.3.5 Trouble dans la tiercéité : des distorsions au dialogue de sourds

En analysant l'ensemble de ces expériences et situations, je constate que la tiercéité a un impact sur les normes sociales dans nos interactions quotidiennes. Ces normes légitiment les différences, créant des obstacles pour ceux et celles qui subissent des injustices épistémiques, les empêchant de s'exprimer pleinement. La tiercéité révèle que l'injustice épistémique se propage à travers des normes sociales et organisationnelles.

Les préjugés et les stéréotypes deviennent des justifications acceptées par des normes qui, en soi, ne sont pas nécessairement justes. Ce sont des différences fabriquées qui deviennent légitimées par des comportements et des pratiques ayant tendance à *forcer* leur normalisation, par des techniques conversationnelles comme la *bullshit* (Frankfurt, 2005), l'*hijacking* (VanDam & Tan, 2016), l'hypocrisie (Carey, 2024) et la manipulation (Pohlhaus, 2020). Ces techniques provoquent des troubles de la communication, en détournant à des fins problématiques le cours de l'interaction, ce qui rend difficile la circularité des signes et l'échange de communication. Cela entraîne d'une part des problèmes majeurs dans la sémiologie, en suscitant des distorsions sémiotiques. Par exemple, les paroles de NicoleMenti sont manipulées par Xele12, au point de cesser radicalement la poursuite de l'échange. Si ces pratiques et comportements deviennent monnaie courante, ils peuvent parvenir à légitimer des normes fausement tolérées, au risque de détruire les liens de confiance qui se sont tissés entre les interlocuteurs et les interlocutrices, en suscitant pour le coup de l'incertitude et de la méfiance. Nous l'avons vu quand DamienRaq supprime ses propres commentaires à la suite de l'interaction de Virginie_petite.

Ces troubles peuvent, d'autre part, entraîner des tensions et des conflits d'interprétation conduisant à des pannes dans les interactions. Par exemple, dans l'échange entre Fabriz et Wanderer, le refus de reconnaître les perspectives de Fabriz renforce l'injustice herméneutique, créant un fossé de compréhension et contribuant à l'escalade du conflit. De manière différente, l'exemple de Rassberry et SebastienGilbert montre comment les différences entre activistes et internautes virulents normalisent des attitudes discriminatoires, accentuant la polarisation (Törnberg, 2022). On constate même que les particularités des

plateformes en ligne, exacerbées par une tendance politique de droite conservatrice (Schradie, 2019), engendrent des « déséquilibres » majeurs dans la distribution et la répartition des pouvoirs épistémiques dans les interactions en ligne (Singh, 2022).

Ce tableau récapitule les situations où se présentent des troubles dans la sémiologie et les pratiques de communication. On remarque ainsi que ces perturbations génèrent des dysfonctionnements dans les processus de signification et de communication, au risque de contribuer à la propagation des injustices épistémiques.

Tableau 4.3 Troubles dans la communication : différence justifiée par les normes

| Étude de cas | Nom de la personne | Extrait de la situation vécue | Forme d'injustice épistémique | Signes de l'injustice épistémique | Effet des signes |
|---|--------------------|--|-------------------------------|-----------------------------------|---|
| Troubles dans la communication : différence justifiée par les normes | | | | | |
| #BalanceTaStartUp | NicoleMenti | « En plein délire manifestement ! » | <i>Gaslighting</i> | Troubles dans la sémiologie | Déformation des propos |
| #BalanceTaStartUp | Virginie_petite | « Vous avez encore lu mon commentaire de travers... » | Étouffement testimonial | Troubles dans la sémiologie | Disruptions sémiotiques |
| #BalanceTaStartUp | Fabriz | « Et après ça parle de victimisation... allez, fin de la discussion. » | Injustice herméneutique | Troubles dans la communication | Conflits d'interprétation |
| #BalanceTaStartUp | Rassberry | « J'existe. Je ne suis pas une hyène numérique. » | Injustice testimoniale | Troubles dans la communication | Détournement de l'injustice épistémique |

4.2 La dynamique troublante de l'injustice épistémique

L'analyse des expériences des bénévoles, des femmes DJ et des activistes de #BalanceTaStartUp à travers les concepts de priméité, secondéité et tiercéité permet de saisir l'évolution de l'injustice épistémique au sein des interactions. Ce processus dynamique et complexe est profondément ancré dans des biais de perception et les ressentis d'une réalité discriminatoire qui émergent, se concrétisent et finissent par se propager dans les dynamiques interactionnelles.

Mon exploration a permis de cerner l'évolution de ces troubles dans la compréhension de l'injustice épistémique, mettant en lumière ces instants critiques où les interactions basculent : c'est précisément là que l'injustice épistémique se cristallise. Ces points de tension et de basculement tracent ainsi les étapes de l'évolution de cette injustice au sein des interactions. En approfondissant ma compréhension de cette progression, j'ai pu identifier les moments clés où les signes d'injustice se manifestent, depuis son émergence (priméité), sa matérialisation (secondéité), jusqu'à sa propagation (tiercéité).

À la vue de son évolution, il devient apparent que l'injustice épistémique ne se limite pas seulement à la connaissance. Elle touche aussi la construction de représentations sociales, d'affects et de significations, entravant la capacité des individus à s'exprimer et à être perçus de manière légitime. Les biais de genre et autres stéréotypes peuvent profondément affecter la dynamique au sein des organisations, créant des perturbations telles que le mépris et les incompréhensions. Cependant, ces troubles offrent une lucidité sur les dynamiques de pouvoir, permettant de mieux comprendre et éventuellement déconstruire ces systèmes d'injustice.

Dans la phase de priméité, l'injustice épistémique se manifeste par des perceptions initiales souvent imprégnées de biais implicites, influençant profondément les interactions sociales. Ces biais, nourris par les stéréotypes de genre et autres préjugés, créent des distinctions perçues entre les individus, faussant ainsi la réalité des échanges. Par exemple, Claude, une personne non binaire, doit continuellement ajuster son comportement pour se protéger du *mansplaining*, ce qui limite sa capacité à contribuer pleinement. De même, Audrey, une femme DJ, est confrontée à des stéréotypes de genre qui l'obligent à prouver sans cesse ses compétences professionnelles.

Ces dynamiques mettent en lumière comment les perceptions biaisées influencent subtilement, mais de manière persistante les interactions, entraînant des distorsions dans la réalité interactionnelle des personnes concernées. Ces perceptions sont souvent façonnées par des facteurs sociaux et culturels, posant ainsi les bases pour la fabrication de différences qui se concrétisent dans la phase de secondéité. Examiner ces premiers indices permet de repérer les prémisses de l'injustice, marquant le moment de son émergence et influençant significativement les dynamiques de pouvoir au sein des interactions sociales.

Dans la phase de secondéité, les perceptions initiales issues de la priméité se concrétisent en réalités tangibles de discrimination, où les préjugés implicites deviennent des expériences concrètes et palpables. Ces perceptions biaisées, autrefois des impressions abstraites, se transforment en obstacles réels dans la vie des individus concernés. Par exemple, Nicole ressent intensément les effets d'une injustice herméneutique

qui nuit à sa légitimité professionnelle, entravant sa capacité à agir efficacement dans ses interactions. De même, les femmes DJ, confrontées à des stéréotypes de genre, voient leur estime de soi affectée, limitant ainsi leur potentiel d'expression et de reconnaissance.

Les préjugés et stéréotypes agissent comme des lentilles déformantes, façonnant le discours et les comportements, comme l'illustre l'expérience de Medhi. En subissant ces injustices épistémiques, ils et elles peuvent progressivement perdre leurs capacités d'existence, ce qui les pousse à s'interroger sur la réalité discriminatoire ressentie et sur leur reconnaissance par autrui dans leur individualité, au-delà des visions réductrices des stéréotypes. Les différences perçues s'ancrent en obstacles concrets, déclenchant des réactions émotionnelles intenses telles que la frustration, la marginalisation, et l'exclusion. Ces réactions émotionnelles, souvent perçues comme étant irrationnelles, peuvent limiter la capacité des individus à se faire entendre et comprendre, comme le vit Amandine.

À long terme, ces mécanismes perpétuent des schémas nuisibles et perturbent les interactions, rendant la réalité de l'injustice épistémique d'autant plus évidente. L'examen de ce niveau de secondarité permet de saisir comment l'injustice influe profondément sur la perception du monde et d'autrui, conduisant à une prise de conscience de sa réalité tangible. Cette compréhension est essentielle pour identifier les sentiments de marginalisation et de perte de pouvoir.

Dans la phase de tiercéité, les différences injustifiées se propagent et sont renforcées par les normes sociales et les structures organisationnelles, contribuant à l'expansion de l'injustice épistémique. Ces préjugés et stéréotypes deviennent des justifications acceptées, influençant les dynamiques de communication et les comportements. C'est à ce stade que des pratiques problématiques, comme le *gaslighting* ou la silenciation testimoniale, prennent racine. Étudier la tiercéité permet de comprendre comment l'injustice épistémique, en se propageant des interactions aux structures organisationnelles, devient systémique et affecte durablement le dialogue organisationnel.

Cette propagation crée des distorsions et des perturbations dans la communication, fragmentant la sémiose et provoquant des incompréhensions sources de tensions et de conflits sur les normes au sein des organisations. En effet, lorsque ces normes favorisent certaines voix et connaissances, toujours au détriment d'autres, elles établissent des dynamiques de pouvoir qui limitent l'expression de ceux et de celles qui subissent ces injustices. L'injustice herméneutique, illustrée par l'échange entre Wanderer et Fabriz, montre comment les préjugés perturbent le processus sémiotique, nuisant à la compréhension mutuelle et

provoquant des interruptions dans l'interaction. Cela peut mener à l'exclusion de groupes entiers des discussions significatives, comme observé avec les activistes de #BalanceTaStartUp.

Cela étant dit, ces mécanismes d'oppression peuvent également ouvrir des voies pour la résistance. Par exemple, Rassberry utilise le détournement des discours pour contester les normes dominantes et favoriser des échanges plus équitables et inclusifs.

L'injustice épistémique, qui se manifeste progressivement au sein des interactions collectives et organisationnelles, met en lumière ses effets profonds sur les bénévoles, les femmes DJ et les activistes. Ce phénomène débute par un processus insidieux qui compromet la capacité des individus à s'affirmer pleinement à travers leurs interactions. Lorsque l'injustice épistémique se propage, elle engendre l'étouffement progressif de certaines voix, à cause du fait que les récits dominants façonnent le sens, l'identité et le dialogue organisationnel.

Au départ, cette injustice émerge à travers des perceptions biaisées, alimentées par des stéréotypes et des jugements implicites qui incitent les individus à voir s'opérer une distinction parmi les interlocuteurs et les interlocutrices. Cela impacte leur perception d'eux-mêmes et des autres, lorsque les personnes réalisent que ces distinctions opèrent des biais de perception signalant une potentielle injustice. Ils et elles peuvent avoir l'impression de ne pas exister dans toute leur complexité aux yeux des autres, ce qui peut engendrer un sentiment de malaise.

À mesure que l'injustice épistémique s'installe, elle se transforme en une conviction profondément enracinée, engendrant des rôles stéréotypés et masquant la véritable identité des individus. Comme l'a souligné Uncle Elei (2016), cette phase met en avant les expériences concrètes d'actions discriminatoires ayant des répercussions multiples : elles peuvent affecter leur performance au travail, leur identité occupationnelle, etc. Ces expériences directes déclenchent des réactions émotionnelles qui illustrent la nature viscérale de l'injustice épistémique – ce que je qualifie de *gut feeling*.

Enfin, au cours de la propagation, l'injustice épistémique se transforme en un phénomène systémique, affectant les capacités d'interprétation des individus. Ce qui est en jeu dans les situations n'a plus rien d'éthique : elles se traduisent par des échanges défailants, où les interactions se réduisent à des « dialogues de sourds » (Ilie, 2023). Les personnes touchées voient leur capacité à exprimer ou à comprendre leur propre

réalité diminuer progressivement, ce qui intensifie le sentiment de marginalisation et d'impuissance. Cette phase illustre une culture organisationnelle où les voix dominantes imposent leur propre langage et cadre d'interprétation.

En définitive, l'évolution de l'injustice épistémique altère non seulement la perception de soi, mais influence également la manière dont les individus interagissent et se positionnent au sein des collectifs et des organisations. L'injustice épistémique renforce ces relations problématiques et les maintient au sein des structures organisationnelles, conduisant souvent à une culture où les voix marginalisées sont étouffées, presque absentes, ce qui peut engendrer un vide testimonial au sein des organisations (Carmona, 2021).

Les dynamiques d'injustice épistémique au sein des organisations peuvent provoquer un désengagement progressif de nombreux collaborateurs et collaboratrices, souvent en raison d'un sentiment de *dévalorisation*. Pour les bénévoles, cela résulte de perceptions biaisées qui minimisent leurs compétences et leur expérience : « t'es juste un ou une bénévole ». Cela témoigne ainsi du manque de reconnaissance de leurs contributions et de leurs talents au sein de leurs collectifs et organisations. Dans le secteur de la musique électronique, les femmes DJ font confrontées à des comportements discriminatoires remettant en question leur légitimité : « Mais tu mixes, tu produis de la musique ? ». Elles se voient contraintes de prouver leur talent musical et leur sérieux dans un domaine largement dominé par les hommes, ce qui représente une lutte incessante pour témoigner de leur intégrité professionnelle. De même, les activistes confrontés à l'hostilité en ligne voient leurs voix marginalisées, renforçant les injustices testimoniales et herméneutiques auxquelles elles sont confrontées : « Je ne suis pas une hyène numérique ». En conséquence, de nombreux collaborateurs et collaboratrices choisissent soit de se retirer des collectifs et des organisations dans lesquels ils et elles s'impliquent, soit d'adopter des stratégies de résistance pour lutter contre l'injustice épistémique qui s'imisce dans les interactions.

L'influence insidieuse de la propagation progressive de l'injustice épistémique au sein des collectifs et des organisations se manifeste à travers des pratiques de communication problématiques telles que la manipulation, la diversion, la délégitimation et la décrédibilisation. Ces méthodes ont pour objectif de créer des environnements hostiles, souvent exacerbés par les plateformes en ligne, qui cherchent à faire taire les voix critiques du statu quo. Grâce à ces dynamiques, les récits dominants parviennent à préserver leur autorité, étouffant ainsi les voix marginalisées et empêchant, par voie de conséquence, une diversité des perspectives de s'exprimer (Sénac & Lamoureux, 2024).

Dans le milieu professionnel, ce phénomène est amplifié par ce que Frankfurt (2005) qualifie de *bullshit* : des personnes indifférentes à discuter d'énoncés véridiques. Elle peut être couplée à l'hypocrisie, soit le fait qu'une personne projette une image de vertu malgré des actions opposées (Carey, 2024), ou à l'*hijacking* conversationnel (VanDam & Tan, 2016), soit le fait de prendre le contrôle d'une discussion pour orienter celle-ci vers des sujets qui profitent aux intérêts du détourneur. De telles dynamiques sont souvent justifiées par des figures d'autorité qui, bien qu'elles paraissent légitimes en apparence, maintiennent en réalité les déséquilibres de pouvoir existants (Stohl & Cheney, 2001). Cette légitimité apparente peut créer une illusion de stabilité et de prévisibilité (Gioia *et al.*, 2000), tout en masquant des inégalités de connaissance sous-jacentes. Pourtant, l'injustice épistémique, lorsqu'elle se propage, entrave divers processus au sein des organisations, tels que la construction du sens organisationnel, la formation des identités collectives, la production des savoirs et, surtout, les modalités de dialogue au sein des groupes et des organisations. Certaines voix et connaissances dominent la vie organisationnelle, au risque toutefois d'éclipser la diversité des perspectives et des connaissances qui émergent en arrière-plan des organisations.

Ces dynamiques impactent non seulement les individus, mais également les organisations, qui perdent ainsi la richesse et la diversité de leurs membres. Si ces derniers ne faisaient pas face à des injustices épistémiques, ils et elles pourraient s'engager de manière plus active dans les interactions et les activités de l'organisation. Toutefois, en raison des distorsions dans la perception de leurs compétences et de leurs contributions, ainsi que des malentendus qui en résultent, l'injustice épistémique engendre des tensions et des conflits liés à des désaccords sur les normes et les valeurs véhiculées au sein de l'organisation, mais qui ne mènent nulle part : souvent, les troubles sont tellement importants que la communication est avortée. Mais, bien que ces troubles restreignent la compréhension des situations, ils peuvent également offrir un éclairage sur les dynamiques de pouvoir. Par exemple, ils révèlent le manque de reconnaissance sociale et d'autorité épistémique des personnes subissant cette injustice de la part des autres membres.

À travers mes propres observations, j'ai constaté aussi que l'injustice épistémique annihile la possibilité pour les collectifs et les organisations de se constituer pleinement grâce à la contribution de l'ensemble de leurs membres. Après avoir longuement réfléchi à cette problématique, j'ai décidé d'explorer des solutions adéquates pour replacer les interlocuteurs et les interlocutrices marginalisés sur le devant de la scène des interactions. C'est pour qu'ils et elles puissent contribuer pleinement à la constitution des discours et des savoirs organisationnels. Initialement, je n'avais pas envisagé d'étayer une telle proposition, mais à la vue des résultats — et surtout de l'urgence de la situation —, j'ai finalement décidé de développer une éthique du dialogue, en collaboration avec Nicolas Bencherki.

Cette éthique du dialogue, comme vous allez le constater, ne propose pas une approche traditionnelle : elle n'est ni déontologique ni utilitariste. Dans mon prochain chapitre, je vous présente en détail cette éthique, que nous considérons comme étant « instrumentale ». Elle repose sur un principe de sollicitude (*care* en anglais) afin d'encourager ceux et celles qui ne subissent pas d'injustice épistémique à invoquer l'existence de ceux et celles qui en souffrent dans les interactions. Parce que sans cette dimension instrumentale, ces personnes auraient des difficultés à se faire reconnaître pleinement comme membres à part entière des collectifs ou des organisations au sein desquelles elles s'impliquent.

CHAPITRE 5

VIVRE AVEC LE TROUBLE :

COMMENT PENSER UNE ÉTHIQUE DU DIALOGUE ?

« Penser la communication comme constitutive, c’est aussi prendre conscience que la réalité et l’identité d’une organisation sont stables et durables précisément parce que beaucoup de personnes [...] y sont attachées et les cultivent ensemble. »

Nicolas Bencherki et ses collègues (2020, p. 62)

Lorsque j’étais plongée dans les analyses de mon enquête, la lettre d’un ami est venue bouleverser mes réflexions. Il posait cette question : « Longtemps, j’ai été prisonnier de ce dilemme : pourquoi les autres ne sentent pas ce que je vis dans mon monde, dans mon monde intérieur à moi ? Pourquoi les autres n’ont pas un accès direct à mes émotions — ce qui serait beaucoup plus simple, beaucoup plus efficace que d’avoir à les exprimer par un médium intermédiaire —, un médium qui forcément produirait des distorsions, des effets d’entropie, des pertes d’intensités initiales ? » Ces mots, résonnant en moi, ont révélé l’essence même de ce que j’essayais de démontrer : la communication est inévitablement sujette aux pertes d’intensité et aux distorsions. Nos messages, qu’ils soient transmis par des mots, des gestes ou des écrits, sont toujours formés par le médium qui les transporte. Sa question constitue le cœur de ce chapitre : pourquoi communiquer quand nous savons que nos pensées subiront des distorsions et des pertes d’intensité ?

J’ai alors relu “*Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene*” (2016) à la lumière de cette question, et cela a profondément enrichi ma compréhension du concept de « trouble » qui a guidé mon enquête sur l’injustice épistémique. Haraway nous invite à coexister avec le trouble, une idée qui se révèle particulièrement pertinente lorsque nous explorons des médiations complexes. Elle préconise, en scrutant le monde à travers le prisme du trouble, de ne pas réduire les expériences vécues à des simplifications. Dans mon cas, cela implique de prendre en considération les subtilités afin de trouver des solutions visant à atténuer les perturbations causées par l’injustice épistémique.

En examinant les expériences d’injustice épistémique qu’ils et elles ont vécues dans divers milieux organisationnels, j’ai progressivement compris comment cette injustice affecte différemment leur perception, leur ressenti et leur compréhension des interactions vécues. Elle se manifeste au sein des échanges, peut émerger, se matérialiser et se propager à travers des pratiques de communication telles que la manipulation, la diversion, la délégitimation et la décrédibilisation, qui invalident les savoirs et les

expériences d'autrui. Les figures d'autorité et de pouvoir jouent un rôle important dans la légitimation de certaines connaissances et agences au détriment d'autres, accentuant les déséquilibres de pouvoir dans les organisations. Ces déséquilibres témoignent d'un dysfonctionnement dans la répartition et la distribution du pouvoir et de l'autorité épistémiques au sein des collectifs et organisations. Ils contribuent à la création d'une culture organisationnelle dominée par certaines voix et connaissances, mais qui marginalisent en même temps les perspectives minoritaires. Il est parfois même question, comme l'attestent mes précédents chapitres, de groupes entiers de membres au sein des organisations.

Dans ce cadre, les personnes affectées par cette injustice peuvent lutter pour faire reconnaître leurs compétences et savoirs. Elle commence toujours par une prise de conscience personnelle, au fil de laquelle les personnes réalisent que leurs expériences, compétences et savoirs peuvent être en quelque sorte « invalidés » par les autres. En réalisant qu'elles vivent ces situations à répétition, elles commencent à développer une compréhension intuitive et sensible de l'injustice épistémique, même sans connaître ce concept. Leurs témoignages révèlent souvent une quête de sens ; elles cherchent à comprendre leurs expériences, ce qui leur permet de détecter l'injustice vécue. Cette capacité, bien qu'elle mène à faire une prise de conscience troublante, leur permet néanmoins d'aborder des dynamiques subtiles et profondément enracinées, mais qui demeurent souvent invisibles aux autres. Bien que mes collaborateurs et mes collaboratrices n'aient pas toujours la vérité absolue sur les interactions vécues, ils et elles apportent toutefois une perspective précieuse sur la réalité partagée de la complexité des mondes sociaux et organisationnels. Il est donc nécessaire d'examiner le récit de leurs expériences, tout en s'engageant dans un dialogue de réciprocité où autrui peut communiquer en retour. Sans cette réciprocité, ils et elles pourraient percevoir l'absence de dialogue comme une forme supplémentaire d'injustice épistémique (Bencherki et *al.*, 2020).

Il est donc primordial de cultiver une culture du dialogue pour que tous les membres des organisations, y compris mes collaborateurs et mes collaboratrices, puissent continuer à s'engager dans les interactions et à contribuer durablement aux activités de production des discours et des savoirs organisationnels. Si cette culture n'est pas mise en place, les effets de l'injustice épistémique risquent d'altérer progressivement leur capacité à exister et à faire partie intégrante de la constitution des organisations. En effet, face aux défis préoccupants que l'injustice épistémique engendre, elle pousse certains d'entre eux et elles à se retirer de leurs collectifs et organisations. Dans le cas contraire, bien qu'ils et elles soient présents, ils et elles se retrouvent en retrait, dans l'ombre, où ils et elles demeurent invisibles et presque inaudibles, comme s'ils et elles n'appartenaient déjà plus à l'organisation.

En réponse à ce désengagement, Nicolas Bencherki et moi-même avons élaboré une éthique instrumentale du dialogue, que nous exposons dans ce chapitre. Cette approche repose sur l'idée que ceux et celles qui ne subissent pas l'injustice épistémique ont la responsabilité de faire entendre les voix de ceux et celles qui en subissent les multiples conséquences. En l'absence de cet appel instrumental au dialogue, certaines vies risqueraient de rester inaperçues et certaines voix demeureraient inaudibles au sein des collectifs et des organisations. Suivant la citation mise en exergue de Bencherki et ses collègues (2020), cette éthique s'articule autour de la notion de « cultivation », où la culture organisationnelle est perçue comme une œuvre collective. Chaque membre joue un rôle actif dans l'édification d'une « réalité stable et durable » grâce à des liens d'attachement, comme l'indique Antoine Hennion (2015). Ainsi, la cultivation, dans le cadre de cette éthique du dialogue, se transforme en un processus d'attention porté à l'égard des personnes marginalisées, qui peuvent même instaurer des pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation, afin qu'ils et elles soient replacés, sous la lumière des projecteurs : au centre de la scène des interactions.

Ce chapitre souligne l'importance de l'éthique du dialogue à travers deux sections principales. Dans la première, j'examine la littérature des différentes approches éthiques du dialogue pour introduire la nôtre, qui adopte une posture instrumentale. Cette éthique incite les personnes à s'exprimer au nom de ceux et de celles qui subissent des injustices épistémiques, dans l'espoir de cultiver cette approche au sein des organisations. Cette démarche vise à rééquilibrer les dynamiques de pouvoir, par l'instauration de liens d'attachement parmi les membres d'une organisation, grâce à l'instauration d'une écologie de l'attention ainsi que, si nécessaire, de formes d'auto-organisation. La deuxième section traite de l'application pratique de cette éthique du dialogue. Elle s'appuie sur les expériences déjà analysées de mes collaborateurs et mes collaboratrices, pour illustrer comment l'éthique instrumentale peut être mise en œuvre pour réduire les effets de l'injustice épistémique.

5.1 Éthique du dialogue : instrumentaliser pour approcher la cultivation

En prenant conscience des difficultés rencontrées par mes collaborateurs et mes collaboratrices, j'ai été profondément affectée par l'ampleur de l'injustice épistémique qu'ils et elles subissent. Leurs récits ont révélé des dynamiques de pouvoir complexes ainsi que des distorsions de perception qui limitaient leur capacité à participer activement et à se faire entendre. Ces expériences m'ont conduite à une prise de conscience cruciale : pour atténuer les effets de l'injustice épistémique, il est impératif d'adopter une éthique du dialogue appliquée. Cette démarche dépasse les théories et se concentre sur des pratiques de communication concrètes et inclusives.

Le travail d'Antoine Hennion (2015) sur l'attachement illustre comment les liens affectifs établis entre les membres d'une organisation contribuent à sa stabilité et à son identité. Bencherki et ses collègues (2020) soutiennent même que la communication joue un rôle crucial dans la création et le maintien de cet attachement. Ce constat souligne toutefois la fragilité de nos liens : elles peuvent nous unir, tout comme nous désunir. Face à l'injustice épistémique, les personnes peuvent adopter des comportements extrêmes, comme le fait de couper les liens ou au contraire, de nuire aux liens que les uns et les unes entretiennent avec les autres. À mon avis, ces ruptures ne sont néanmoins pas formatrices : elles entravent la coconstruction, et parfois la négociation, nécessaires pour instaurer un terrain d'entente à propos de la constitution même des collectifs et des organisations, comme les principes directeurs, les valeurs et les normes qui y sont légitimés. Il est donc impératif de préserver les liens pour favoriser le dialogue – et la pérennité des organisations. Pour cela, il est essentiel de trouver un juste équilibre en contexte d'injustice épistémique : bien que le mépris des savoirs en raison de préjugés soit inacceptable, il est tout aussi important de ne pas rendre indiscutables les discours d'une personne ou d'un groupe en raison de leur identité marginalisée. Le défi réside donc dans la reconnaissance des dynamiques subtiles de l'injustice épistémique tout en garantissant que chaque voix, y compris celles historiquement marginalisées, puisse être soumise à une analyse critique.

La véritable justice épistémique réside ainsi dans la capacité d'écouter et de valoriser les expériences des autres, tout en encourageant un dialogue ouvert où chaque perspective peut être remise en question. Pour répondre à la nécessité de valoriser les paroles des groupes marginalisés tout en les intégrant dans un dialogue constructif, je vais explorer la littérature sur le dialogue. Cette exploration aboutira à une introduction de notre éthique du dialogue, qui reconnaît l'importance de toutes les voix et existences pour enrichir le dialogue organisationnel.

5.1.1 Horizon de la littérature sur le dialogue

La littérature sur le dialogue est vaste, englobant à la fois des perspectives théoriques et pratiques qui examinent les dynamiques de pouvoir et les défis rencontrés par les groupes marginalisés. L'éthique du dialogue la plus connue est notamment celle de Jürgen Habermas (1987).

5.1.1.1 La démocratie délibérative d'Habermas et de ses successeurs

Habermas, un des membres de l'École de Francfort, a eu une influence significative sur les discussions concernant la communication en soulignant l'importance de la sphère publique comme un espace d'échanges raisonné visant à atteindre un consensus. Sa théorie de l'agir communicationnelle suggère que le dialogue doit être guidé par des principes de rationalité et de vérité, pour discuter de questions

démocratiques importantes (Lits, 2014). Cet idéal de communication rationnelle constitue une base pour mener des interactions démocratiques impliquant un échange d'arguments rationnels.

Cependant, dans ses écrits récents, Habermas (2023) examine comment les nouveaux médias ont transformé les paysages de la communication¹⁷. La prolifération de fausses informations et le manque de vérification des faits détériorent la qualité des réseaux sociaux, favorisant des comportements où les internautes « pensent mal¹⁸ » (voir Bronner, 2021). L'idéal d'Habermas peut être compromis à cause de l'injustice épistémique qui se propage dans des mouvements en ligne, comme #BalanceTaStartUp.

Les plateformes en ligne ne sont en aucun cas des espaces neutres ; elles sont influencées par des forces économiques et politiques qui sapent la démocratie délibérative en renforçant des dynamiques autoritaires (Fuchs, 2021). Dans ce contexte, les voix dominantes tendent à étouffer celles des groupes marginalisés, s'éloignant ainsi de l'idéal de sphère publique démocratique proposé par Habermas. Les caractéristiques des plateformes numériques, telles que les algorithmes de recommandation (Kellogg *et al.*, 2020), favorisent souvent un contenu sensationnel et polarisant. Cela engendre des dynamiques de pouvoir problématiques et des tentatives de discréditer en masse les voix marginalisées.

Cette réalité est accentuée par ce que Feldstein (2021) décrit comme une « répression numérique », une stratégie visant à réduire au silence les groupes politiquement engagés, tels que les activistes dénonçant les conditions de travail dans les startups (Earl *et al.*, 2022). Des pratiques comme le shadowbanning en sont des exemples concrets : elle consiste à signaler un compte pour limiter la visibilité des publications auprès d'abonnés et d'abonnées actuels et futurs. Elle peut servir de tactiques pour restreindre la liberté d'expression, afin d'étouffer la dissidence politique (Etter & Albu, 2021). Par conséquent, alors qu'Habermas met l'accent sur une communication rationnelle et inclusive, les plateformes en ligne sont souvent façonnées par des dynamiques d'injustice épistémique qui vont à l'encontre de ces principes.

¹⁷ Vilém Flusser (2006) souligne que l'interconnexion de la société à travers les nouveaux médias a entraîné une rupture profonde dans l'évolution culturelle, qualifiée de « catastrophe de la civilisation bourgeoise » par Habermas (1997). Cependant, cette situation ouvre à son avis la voie à de nouvelles formes d'imagination pour envisager les sociétés humaines.

¹⁸ Le développement des réseaux sociaux a permis à quiconque de diffuser des informations erronées ou des opinions non fondées sans être correctement contredites par des sources fiables. Comme l'explique Bronner (2021, 13) : « On assiste à une concurrence généralisée de tous les modèles intellectuels (des plus frustes au plus sophistiqués) qui prétendent décrire le monde. Aujourd'hui, quelqu'un qui détient un compte sur un réseau social peut directement apporter la contradiction, sur la question des vaccins par exemple, à un professeur de l'Académie nationale de médecine. Le premier peut même se targuer d'une audience plus nombreuse que le second. »

Donc, bien que conçues pour encourager des échanges argumentés, les plateformes en ligne sont devenues des espaces où les voix marginalisées sont noyées par des discours dominants. Plutôt que de favoriser l'agentivité des individus, ces plateformes créent un environnement stigmatisant qui limite la participation à un dialogue ouvert sur la multitude de perspectives. Cela remet en question l'optimisme de certains sociologues du travail concernant les plateformes numériques. En effet, Ackroyd & Thompson (2022, p.191) disaient que les plateformes étaient « un nouveau terrain pour la concrétisation de l'agentivité (*agency* en anglais) des employés ». Mais, au lieu d'encourager l'agentivité des individus, ces plateformes créent l'effet inverse : elles produisent un environnement stigmatisant limitant la participation de ces diverses personnes au dialogue organisationnel, autant dans le mouvement en ligne que dans les startups. C'est que, dans le monde numérique, la réalité montre que ces plateformes privilégient le contenu sensationnel, alimentant ainsi les bulles de filtre et les chambres d'écho (Nguyen, 2020). Ces caractéristiques renforcent la polarisation et la désinformation, ce qui exacerbe cette crise que j'ai perçue, d'une certaine délibération démocratique en ligne (Benkler et *al.*, 2018). Cela compromet la légitimité des mouvements en ligne, contrecarrant leur mission de fournir une plateforme publique, comme à ceux et celles par exemple, qui décident de dénoncer les abus en milieu de travail dans les startups.

Les plateformes numériques posent donc des défis significatifs à l'idéal de démocratie délibérative de Habermas. Gerbaudo (2022) introduit le concept de « démocratie réactive » pour décrire comment les mouvements en ligne, bien qu'ils mobilisent rapidement, manquent souvent de profondeur délibérative. Cette réaction superficielle, et qui n'est pas suffisamment réfléchie, entrave les efforts collectifs pour aborder des questions complexes, comme celle de la diversité dans les startups. Par conséquent, des mouvements comme #BalanceTaStartup, malgré la mobilisation rapide de ressources, ne facilitent pas toujours la délibération et l'écoute nécessaire pour un changement profond.

Pour dépasser les limites de Habermas, Mathieu Berger (2018) propose le concept de « pâtir communicationnel », qui vise à intégrer les dimensions affectives et symboliques dans le dialogue pour mieux reconnaître la souffrance de ceux et celles qui subissent les effets pervers du dialogue. Cependant, cette approche ne parvient pas entièrement à résoudre les problèmes relatifs à la reconnaissance des perceptions et des expériences des personnes marginalisées, comme celles que j'ai préalablement analysées. En effet, ceux et celles qui subissent l'injustice épistémique, en partageant leurs émotions et souffrances, ne suscitent pas toujours l'empathie de leurs interlocuteurs et de leurs interlocutrices. Par exemple, des personnes comme Amandine peuvent être perçues comme réagissant de manière excessive à des situations où se pose un problème racial, tandis que d'autres, comme Nicole, peuvent être délégitimés à cause d'une surcharge émotionnelle lorsque leurs corps font scandale.

Même en mettant en avant l'importance des émotions dans la communication, les réactions vives peuvent être vues comme une forme d'hypersensibilité ou de manque de crédibilité. Ainsi, en dépit de l'apport de Berger de reconnaître les souffrances et les affects dans le dialogue, sa théorie ne résout pas entièrement le déficit de reconnaissance des contributions des personnes marginalisées. S'appuyer uniquement sur l'empathie ne suffit pas pour atténuer les effets de l'injustice épistémique qui peuvent être vécus de manière intense ou répétée. Il est donc crucial de développer des mécanismes plus robustes pour reconnaître et valoriser pleinement ces contributions au sein des dynamiques organisationnelles.

5.1.1.2 Et ailleurs, en communication organisationnelle?

La littérature sur le dialogue en communication organisationnelle, pour sa part, met en lumière l'importance de pratiques éthiques et inclusives, qui transcendent le simple échange de mots pour créer un espace de coconstruction du sens. Pour en tenir compte, Ronald Arnett et Pat Arneson (2014), ainsi qu'Alain Létourneau (2012) notent que le dialogue nécessite la participation active de tous les membres de l'organisation. Il s'agit donc de mettre en place un espace éthique où les interlocuteurs et les interlocutrices s'engagent dans une pratique relationnelle et interactionnelle dans le but d'obtenir une compréhension partagée de la réalité organisationnelle (Stewart & Zediker, 2000).

Suivant ces principes, le dialogue est donc souvent perçu comme une polyphonie complexe, capable d'accepter les tensions et les tensions parmi une pluralité de voix et d'entités exprimant des préférences divergentes (Cooren & Sandler, 2014; Gurevitch, 2000). Ce processus leur permet de parler et d'agir ensemble, et par conséquent, de constituer la réalité organisationnelle dans laquelle ils et elles évoluent (Cooren, 2004; Cooren et al., 2005). En intégrant les perspectives diverses et en favorisant un espace de dialogue ouvert et sans pression, ces modèles de communication organisationnelle visent à cocréer une compréhension partagée et à travailler ensemble vers des solutions mutuellement acceptables (Golob & Podnar, 2014). Pour favoriser les modalités ouvertes d'un dialogue, il doit être libre de contraintes internes et externes, en permettant à chaque voix de s'exprimer pleinement dans un environnement d'égalité participative (Illia et al., 2017).

5.1.2 Vers une éthique instrumentale du dialogue

Bien que les théories du dialogue en communication organisationnelle soient d'une grande pertinence, je considère qu'elles ne suffisent pas à aborder les obstacles engendrés par l'injustice épistémique. Cette forme d'injustice se manifeste fréquemment à travers des pratiques de communication nuisibles et des comportements malveillants, tels que la manipulation (Pohlhaus, 2020), la *bullshit* (Frankfurt, 2005) et l'hypocrisie (Carey, 2024), entre autres. Ces pratiques et comportements sont motivés par des intérêts

personnels, et se traduisent par des tactiques qui sont bien illustrées dans des mouvements tels que #BalanceTaStartup : par exemple, quand des *trolls* et des *haters* discréditent les témoignages des voix marginalisées, en compromettant la qualité des échanges. Ces dynamiques entraînent une confrontation permanente entre des points de vue et des principes divergents : elles illustrent non seulement des conflits, mais surtout un déséquilibre dans la distribution des pouvoirs épistémiques. Pourtant, c'est en assurant un équilibre à ce niveau que l'on parvient à mon avis à établir un dialogue organisationnel à la fois riche et ouvert.

Il est essentiel, face à ces pratiques et comportements problématiques, de porter une attention particulière aux préoccupations des membres, que Vásquez et al. (2018) désignent comme des *matters of concern*. Lorsqu'elles sont documentées, ces préoccupations peuvent être intégrées dans le processus décisionnel, les plaçant ainsi au centre de l'élaboration des stratégies organisationnelles. En acquérant une importance capitale, ces préoccupations évoluent en « questions d'autorité » qui guident le changement au sein de l'organisation. En effet, en plaçant les préoccupations au centre de leurs actions, les organisations ont l'opportunité de cultiver une culture qui valorise une diversité de perspectives et d'expériences, tout en opérant une transformation significative des processus qui régissent leur structure (Myers et al., 2012). Dutta (2014) rajoute qu'une culture d'écoute favorise un changement organisationnel significatif. Cette culture renforce et valide les voix souvent négligées, garantissant ainsi la reconnaissance et la valorisation de toutes les contributions. De cette manière, les organisations peuvent déconstruire les dynamiques de pouvoir inéquitables et atténuer progressivement les effets de l'injustice épistémique.

L'injustice épistémique, malgré les initiatives mises en place pour y remédier, peut néanmoins s'enraciner profondément dans les structures et les cultures des organisations, ce qui freine l'instauration d'une véritable égalité participative dans la reconnaissance et la production des savoirs. Comme l'expliquent Melanie Altanian et Nadja Kassar (2021) : « ce n'est pas seulement un individu qui commet une injustice épistémique ; au contraire, les communautés (épistémiques), les idéologies, les structures et les visions du monde sont également constitutives de l'injustice épistémique » (p. 10, ma traduction). Si cette injustice est omniprésente au sein des collectifs et des organisations, elle peut affecter tous ses éléments et processus constitutifs : par exemple, la perception de la composition des membres, les principes invoqués à travers l'usage de normes, les fondements de la culture organisationnelle, entre autres. Elle entraînerait la prédominance de certaines agences et connaissances, au détriment d'autres, au point que cela compromettrait la capacité des personnes à parvenir à une compréhension partagée de la réalité organisationnelle.

Pour surmonter ces obstacles, il est impératif de mettre en œuvre une éthique du dialogue qui mobilise l'agentivité de ceux et celles qui ne subissent pas l'injustice épistémique afin de reconnaître celles et ceux dont les voix sont souvent réduites au silence. En intégrant les principes de polyphonie et de coproduction du sens dans les organisations, cette éthique peut encourager l'invocation des liens relationnels qui composent l'organisation, garantissant un écosystème axé sur l'attention aux savoirs et aux relations d'attachement.

L'éthique instrumentale du dialogue peut donc être envisagée comme un outil puissant pour transformer les dynamiques de pouvoir dans les organisations, à condition qu'elle soit pratiquée avec attention et respect pour les voix représentées. Cela nécessite un engagement à cultiver des formes inclusives de dialogue qui soutiennent la diversité des perspectives et favorisent une écologie de l'attention, permettant à toutes les voix de coexister et de s'enrichir mutuellement.

5.2 S'instrumentaliser pour favoriser un dialogue éthique

La perspective avancée par Bencherki et moi-même (2023) met en lumière l'importance de reconnaître l'existence de chaque individu au sein des interactions. À la différence des cadres éthiques traditionnels, tels que la déontologie (Kant, 1997) ou l'utilitarisme (Bentham, 1776; Mill, 1998), cette approche s'appuie sur le principe de sollicitude (*care* en anglais), inspiré des travaux de Carol Gilligan (2008). Ce principe encourage les membres d'une organisation à reconnaître et à valoriser les contributions de chacun et de chacune dans le cadre du dialogue. Car, il est essentiel de traiter des questions d'injustice épistémique en admettant d'abord que les personnes affectées doivent non seulement être écoutées, mais aussi sollicitées par ceux et celles qui ont la capacité de s'exprimer, afin que ces premières puissent voir leur existence reconnue dans les interactions.

Dans notre article, "Instrumental Dialogue and the Ethics of Expressing Solicitude for Each other's Existence", nous soutenons que le véritable dialogue repose sur la capacité des individus à agir et à s'exprimer au nom des autres, tout en leur offrant la même possibilité. Cette perspective s'inspire du concept de ventriloquie proposé par Cooren (2013) qui affirme que, pour favoriser l'existence de l'autre, il est essentiel d'adopter ses actions et ses paroles comme si elles étaient les nôtres. En effet, « sans l'aspect instrumental du dialogue, certaines existences ne verraient jamais le jour, et certaines voix ne s'exprimeraient pas » (Bencherki et Sénac, 2023, p.18, ma traduction). Cela signifie que l'instrumentalisation du dialogue permet de donner une voix à ceux et celles qui, autrement, pourraient rester silencieux ou marginalisés. Autrement dit, nous apportons au dialogue non seulement nos propres voix, mais également celles des autres, agissant ainsi en tant que leur porte-parole. Par exemple, lors d'une

réunion d'équipe, un membre pourrait évoquer les propos d'un collègue absent pour renforcer son argumentation, permettant ainsi à ces figures absentes de participer activement à l'échange. Cette démarche va au-delà de la simple citation ; elle nécessite une compréhension approfondie et une représentation fidèle des points de vue des autres.

La responsabilité des individus agissant comme porte-paroles se fonde sur un profond respect et une valorisation des voix qu'ils et elles représentent. Comme nous l'expliquons : « si l'éthique du dialogique consiste en une sollicitude pour l'Autre, une telle sollicitude ne peut être assimilée à une autonomie totale » (Bencherki et Sénac, 2023, p. 18, ma traduction). Autrement dit, nous pourrions être tenus responsables de leur échec à poursuivre leur existence, ou encore, de pouvoir cacher le fait que certains êtres ont besoin de notre aide pour agir et exister. Cette approche mise sur la responsabilité collective pour protéger et promouvoir réellement l'existence et de la voix de chaque membre d'une organisation.

L'utilisation des « instruments » des uns et des autres, tels que leurs actions, valeurs et paroles, est fondamentale dans ce cadre. Ces instruments sont abordés non pas comme de simples moyens de communication, mais comme des vecteurs de l'existence des autres. Inspirés par les concepts d'Étienne Souriau (1943), nous soutenons que certaines entités, que Souriau désigne comme des « êtres sollicitudinaires », dépendent entièrement de la sollicitude des autres pour exister. Ces entités peuvent inclure des procédures, des principes, des valeurs, ou même des allégories, qui, tout comme les personnes, nécessitent l'engagement des autres pour prendre forme et perdurer.

L'instrumentalisation mutuelle devient donc un moyen puissant d'inclure toutes les agentivités dans le dialogue, créant un espace où chaque voix et agence peut exister et s'exprimer à travers les autres. Cela favorise un dialogue plus inclusif et équitable, particulièrement dans les contextes d'injustice épistémique. Nonobstant, comme l'indiquent Cooren et ses collègues (2023), il est essentiel de ne pas tomber dans le piège de mettre « des mots dans la bouche des autres » sans leur consentement, car cela pourrait mener à une forme d'instrumentalisation fallacieuse. Dans cette optique, chaque interlocuteur et interlocutrice agit pour et par les autres, en assurant une existence partagée et respectueuse lors des interactions. Cela comporte non seulement de donner voix aux autres, mais aussi de créer un espace où cette voix peut s'exprimer pleinement et en toute autonomie.

5.2.1 Cultiver les formes inclusives d'un dialogue

Bencherki et ses collègues (2020) ont avancé une théorie visant à transformer la culture organisationnelle en une approche dynamique de la « cultivation ». Cette démarche, inspirée par l'étymologie du mot anglais

cultivate qui signifie « prendre soin », permettrait aux membres de cultiver leur environnement organisationnel. Contrairement à une vision statique de l'organisation, cette perspective considère la culture comme un processus de communication en constante évolution, constituant le sens des organisations (voir Putnam et Nicotera, 2009). D'après les recherches de Mats Alvesson et Dan Karreman, (2000), le sens se constitue autant dans les discours quotidiens des membres (discours petit d) que dans celui des organisations (Discours grand D). Ainsi, les membres cultivent le sens de leurs organisations à travers ces discours, en invoquant des figures — telles que les valeurs, les normes et les connaissances —, qui sont constamment créées et renégociées lors des interactions.

La cultivation d'une organisation peut être comparée à une forme de ventriloquie. Cela permet d'analyser le détail des paroles et des actions des membres, et de révéler les figures qu'ils et elles ventriloquent et mettent en scène dans leur discours, leurs prises de parole, etc. (Bencherki et *al.*, 2020, p. 97) Par exemple, dans une organisation où l'indépendance est une valeur fondamentale, les membres peuvent ventriloquer cette valeur en se positionnant comme protecteurs et protectrices de l'autonomie de l'organisation. Dans ce contexte, d'une part, les membres agissent dans la mesure où ils et elles expriment ou défendent une idée, se positionnent par rapport à un enjeu. Puis, ils et elles agissent en raison du fait d'être amené à dire ou faire ce qu'ils et elles disent ou font, et cela, en raison de leur attachement à des figures qui les animent et les autorisent à parler et à agir, légitimant leurs idées, positions ou actions (Weick et Putnam, 2006). L'idée de cultivation inclut aussi une répétition, une itération ou une récurrence. Par exemple, si une valeur ou un principe spécifique, comme l'indépendance, est cultivé par et dans une organisation, il est donc important d'analyser comment cette valeur gouverne les manières de parler et d'agir des membres de l'organisation. Cette répétition permet de maintenir et de renforcer continuellement les normes et valeurs.

La perspective de la cultivation comporte de fait une dimension relationnelle. En cultivant des figures dans leurs conversations, documents et pratiques, les membres d'une organisation établissent différentes formes d'attachement (Hennion, 2013, 2015). Ces liens d'attachement sont essentiels pour comprendre comment les membres se connectent et se rapportent aux figures cultivées (que ce soit des valeurs, des principes ou des normes organisationnelles) et aux autres. Ces attachements peuvent être vécus comme des contraintes — lorsque, par exemple, on sent le besoin ou l'obligation d'obéir à une norme, une politique ou une règle —, mais aussi comme des désirs, par exemple lorsqu'on a à cœur un principe, un idéal ou une valeur.

5.2.2 Favoriser une écologie de l'attention

Pour approfondir et enrichir la perspective de la cultivation comme approche organisationnelle, nous pouvons lui ajouter les idées développées par Citton (2014) sur l'écologie de l'attention, qui comportent une

vision de l'organisation en tant qu'écosystème. Citton propose que l'attention, considérée comme une ressource précieuse et limitée, doive être réorientée vers des usages plus éthiques et respectueux, loin de l'exploitation par les technologies numériques et le capitalisme.

Dans ce cadre, l'écologie de l'attention devient un outil clé pour comprendre et gérer les interactions au sein des organisations. En portant attention aux rituels, pratiques, artefacts et narrations, on peut mieux saisir comment ces éléments façonnent et orientent les comportements des membres de l'organisation. Ce processus encourage une attention flottante et une attention intense, facilitant la navigation dans la complexité des relations organisationnelles.

En joignant cette approche à une éthique instrumentale, on favorise des environnements de travail inclusifs et collaboratifs, où l'attention soutenue et significative accordée aux autres réintègre les voix et les expériences des collaborateurs et les collaboratrices dans les interactions quotidiennes. Cela enrichit le dialogue et la prise de décision au sein des organisations, contribuant à une véritable justice épistémique.

Ainsi, la cultivation selon Citton (2014) nécessite de créer des espaces où chaque membre, en cultivant une attention consciente et éthique, participe activement à un écosystème organisationnel dynamique et inclusif. L'objectif est de promouvoir un dialogue ouvert, critique et constructif, intégrant toutes les voix et perspectives pour transformer les dynamiques organisationnelles.

5.2.3 Partir sur la voie de l'auto-organisation

Afin que les groupes marginalisés puissent d'eux-mêmes atténuer les effets de l'injustice épistémique, il est judicieux de compléter cette éthique instrumentale du dialogue par des pratiques d'auto-organisation, afin de pouvoir repenser ces organisations à partir de voies « alternatives » (Dorion, 2017). Ces pratiques confèrent aux groupes marginalisés une plateforme d'autogestion et d'expression collective, essentielle pour transformer les dynamiques de pouvoir au sein des organisations.

S'inspirant des mouvements féministes (hooks, 1990; Lorde, 1978) et anarchistes (Parker et *al.*, 2020), les « groupes d'autoconscience » émergent comme des espaces fondamentaux où les personnes peuvent partager leurs expériences, analyser les systèmes d'oppression et renforcer les réseaux de solidarité. Selon bell hooks (1990) et Audre Lorde (1978), ces groupes permettent notamment aux femmes de se soutenir mutuellement dans des contextes de marginalisation. hooks souligne l'importance de ces espaces pour que les personnes marginalisées puissent se soutenir mutuellement en cherchant à comprendre les systèmes d'oppression qui les affectent. Mario Mieli (2008) illustre comment, dans les années 70, des groupes

d'homosexuels discutaient de leur condition lors d'assemblées générales, confrontant ainsi leurs diverses opinions et approfondissant l'analyse de leurs vécus individuels par une prise de conscience collective. Dans le contexte de l'injustice épistémique, ces groupes offrent un espace de compréhension collective des injustices subies par un ensemble de membres, puis d'élaboration de stratégies pour transformer les dynamiques de pouvoir en conséquence (Coleman et Rippin, 2000).

Dans une perspective similaire, les groupes d'auto-organisation décrits par Martin Parker et ses collègues (2020) favorisent la création d'espaces où les individus peuvent collaborer de manière égalitaire et participative. Inspirés par des idéaux anarchistes, ces groupes s'efforcent de réduire les hiérarchies tout en promouvant une culture de coopération et d'autogestion. Dans leur ouvrage, Martin Parker et ses collègues (2020) partent étudier des coopératives de boulangerie et des chantiers de construction pour démontrer que les décisions prises de façon horizontale et par consensus facilitent la transformation des structures de pouvoir au sein des organisations.

Les groupes d'autoconscience et d'auto-organisation permettent aux personnes, y compris celles issues de minorités et de contextes socio-économiques précaires, de prendre en main leur environnement de travail, accroître leur agentivité et modifier les dynamiques de pouvoir organisationnelles. En combinant ces pratiques avec une éthique instrumentale du dialogue, telle que développée par Bencherki et ses collègues (2020), on favorise un environnement où chaque contribution est valorisée.

Cette approche intégrée ne se contente pas d'améliorer les pratiques de communication ; elle transforme en profondeur la culture organisationnelle. Elle garantit que chaque voix, notamment celles historiquement marginalisées, soit non seulement entendue, mais aussi intégrée dans la prise de décision collective. En cultivant un dialogue basé sur la reconnaissance et la valorisation des perspectives diverses, cette éthique promeut donc une justice épistémique durable et inclusive, enrichissant le dialogue organisationnel et permettant une véritable transformation des dynamiques de pouvoir.

5.2.4 Applications de cette éthique instrumentale du dialogue

L'éthique instrumentale du dialogue souligne l'importance de reconnaître et de représenter l'existence de chaque individu au sein des interactions organisationnelles. Cette approche repose sur le principe de soin, qui incite les membres à apprécier et à valoriser les contributions des autres. En s'exprimant au nom des autres et en invoquant des figures inclusives, elle revitalise la communication au sein des organisations. Cela implique de prêter attention aux échanges de signes lors des interactions afin de traiter les signaux

implicites d'inattention, d'injustices épistémiques et de désengagement, afin de pouvoir prévenir les malentendus et les conflits d'interprétation.

Les groupes d'autoconscience incitent les membres des organisations à s'engager dans un dialogue réflexif, leur permettant de prendre conscience de l'impact des injustices épistémiques sur leurs interactions et leurs contributions au sein de l'organisation. Ce processus réflexif est crucial pour autonomiser les personnes, en particulier ceux et celles issus de milieux marginalisés, afin qu'ils puissent exprimer leurs points de vue et influencer le processus décisionnel. La nature collaborative de ces groupes favorise la création d'une communauté solidaire où les membres peuvent développer un sentiment d'agence et de responsabilité vis-à-vis de leur environnement.

Les pratiques d'auto-organisation renforcent davantage cette autonomisation en réduisant les structures hiérarchiques traditionnelles qui limitent souvent la participation et la créativité. En promouvant une structure organisationnelle plus horizontale, ces pratiques encouragent tous les membres à s'impliquer activement dans la définition de leur environnement de travail. Cette démocratisation du processus organisationnel permet un dialogue plus inclusif, où des voix diverses peuvent contribuer de manière significative aux objectifs et aux valeurs de l'organisation.

L'éthique instrumentale du dialogue, enrichie par les groupes d'autoconscience et l'auto-organisation, dote mes collaborateurs et mes collaboratrices des outils nécessaires pour naviguer dans les défis organisationnels et aborder efficacement les injustices épistémiques. Cette approche garantit que les voix marginalisées ne sont pas seulement entendues, mais qu'elles ont également un impact significatif sur le dialogue, favorisant ainsi une culture organisationnelle plus inclusive et équitable.

Il est temps maintenant de montrer l'apport de cette éthique instrumentale du dialogue dans l'atténuation des effets de l'injustice épistémique. Dans les sections suivantes, je vais appliquer l'éthique aux situations vécues par Safia et Rosalia. Mon objectif est de démontrer comment cette approche garantit la reconnaissance des personnes qui subissent de telles injustices, même lorsque leur légitimité n'est pas reconnue par autrui lors des interactions.

5.2.4.1 Parler au nom des autres : *gaslighting* de Safia

Pour mieux comprendre comment l'éthique instrumentale du dialogue peut atténuer l'injustice épistémique subie par Safia, il est essentiel d'examiner le contexte de cette situation. Lors d'une réunion avec un organisme communautaire où Safia souhaitait s'engager comme bénévole, ses paroles ont été déformées par

les membres de l'association. Ils et elles ont projeté leurs propres perceptions sur ses propos, reformulant ses mots pour refléter leurs biais personnels. Il s'agit d'une forme de ventriloquie mutuelle qui se produit lorsque des personnes prétendent parler au nom d'une autre, mais trahissent ses propos en tant que porte-parole : elles mettent à tort « des mots dans la bouche » de Safia (Cooren et *al.*, 2023).

Pierre Bourdieu (1982), dans *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques*, considère le porte-parole comme un imposteur, car celui-ci prétend représenter un groupe alors que sa légitimité est souvent mise en doute. C'est que le rôle de porte-parole implique des dynamiques de pouvoir complexes qui peuvent masquer des inégalités sous-jacentes : il ou elle peut risquer d'imposer ses propres interprétations au groupe, déformant ainsi leurs voix des personnes dont il est responsable de porter de manière appropriée leurs paroles.

De manière similaire, Gayatri Chakravorty Spivak (1988) s'oppose à l'idée d'un porte-parole pour les groupes subalternes en raison des risques de déformation et d'appropriation de leurs voix et de leurs expériences. Elle utilise l'exemple du rituel du « sati », une pratique où des veuves sont sacrifiées après la mort de leurs maris, pour illustrer comment les interprétations extérieures, souvent issues de perspectives occidentales ou élitistes, peuvent occulter les voix des femmes subalternes concernées. Cette imposition de significations externes peut transformer la signification culturelle originelle de ces pratiques, perpétuant ce qu'elle appelle la violence épistémique.

Dans ces deux perspectives, le défi éthique est de garantir que les voix d'individus comme Safia soient fidèlement représentées, sans usurper leur autorité. Néanmoins, la ventriloquie mutuelle peut à mon avis être pratiquée de manière éthique, si le porte-parole respecte l'autorité épistémique de ceux et de celles que ce premier invoque, tout en veillant bien à ce que leurs voix, connaissances et contributions soient entièrement préservées.

Il est donc essentiel de respecter leur autorité épistémique : il s'agit ici de les reconnaître comme les véritables auteurs de leur propre discours. Dans le cas de Safia, il est fondamental d'établir un dialogue dans lequel les paroles de Safia sont reformulées avec précision, sans que son autorité épistémique en soit diminuée. Un facilitateur ou une facilitatrice peut jouer un rôle clé dans l'organisation pour s'assurer que Safia soit entendue et respectée. Ce facilitateur ou cette facilitatrice reformulerait ses déclarations afin de traiter d'éventuels biais, mais toujours avec son consentement et sa participation active. Cette approche garantirait que la voix de Safia est fidèlement représentée.

De plus, il serait crucial de favoriser des discussions permettant de préserver et d'inclure chaque voix ou groupe composant l'organisation. Lors des réunions, un facilitateur bien formé serait idéal pour guider les échanges et veiller à ce que chaque voix soit entendue de manière équitable. Ce facilitateur devrait adopter une attention flottante pour percevoir l'inexprimé et une attention intense pour capturer les contributions significatives qui émergent. Par exemple, reformuler avec précision les déclarations de Safia (par exemple, « Safia, si je comprends bien, vous dites que... ») aide à corriger d'éventuels biais tout en respectant son autorité épistémique.

En cas de *gaslighting*, le facilitateur aurait la responsabilité d'intervenir pour s'assurer que les expériences et perspectives de Safia soient entendues et prises en compte. Chaque membre devra avoir un temps de parole égal, durant lequel les contributions de Safia seraient mises de l'avant. À la fin de chaque réunion, un temps dédié à l'expression des ressentis permettrait à chacun et à chacune de partager son point de vue et de réfléchir sur les échanges. Les idées et contributions de Safia pourraient être documentées et mises en avant dans le compte-rendu de la réunion, qui serait partagé avec l'ensemble de l'équipe. De plus, un suivi individuel avec Safia pourrait être programmé pour discuter de ses préoccupations et renforcer les liens d'attachement.

Les alliés et les alliées auraient un rôle à jouer dans ces situations : ayant conscience de leurs propres privilèges, ils et elles pourraient soutenir des personnes marginalisées comme Safia. Concrètement, ils et elles pourraient invoquer des voix et des figures qui résonnent avec celles des groupes marginalisés, afin de participer à la création d'un environnement propice à la collaboration et à l'ouverture du dialogue. Parler au nom de Safia de manière éthique et respectueuse pourrait même incarner le moyen d'anticiper les tensions et de clarifier les malentendus, tout en renforçant l'existence des membres, même ceux et celles souvent exclus.

De plus, des pratiques d'autoconscience permettant le partage d'expériences de discriminations et d'injustices au sein des collectifs et organisations garantiraient le maintien de l'éthique instrumentale du dialogue. Cela consiste à mobiliser le dialogue comme un outil pour amplifier et intégrer chaque voix, et reconnaître en même temps que l'existence de chacun et de chacune dépend de l'interaction avec les autres. Cela pourrait s'implanter dans le cadre d'espaces sécurisés (*safe spaces* en anglais) pour favoriser une mutualisation des expériences en toute sécurité. Ces espaces non mixtes garantiraient ainsi un climat de confiance pour que les personnes puissent partager leurs expériences avec ceux et celles vivant la même réalité, sans craindre de jugements. Cela permettrait une prise de conscience individuelle et collective des

injustices épistémiques vécues, afin qu'ils et elles puissent éventuellement envisager les bases d'actions collectives.

L'éthique instrumentale du dialogue, en intégrant toutes les voix, permet à des personnes comme Safia de se sentir valorisées et de contribuer pleinement au dialogue organisationnel. Cette éthique inclut la reconnaissance des privilèges individuels et l'engagement à soutenir activement les perspectives marginalisées.

5.2.4.2 Instrumentaliser mutuellement les contributions : injustice herméneutique de Rosalia

Je vais maintenant appliquer l'éthique du dialogue à l'expérience de Rosalia, la bénévole du centre de santé souvent sous-estimée par les infirmières. Cela nécessite de valoriser ses apports dans les discours et les savoirs organisationnels. Pour cela, chaque membre d'une organisation doit ainsi prendre conscience des instruments des uns et des autres— leurs compétences, expertises et expériences —, et de quelles manières ils contribuent à l'enrichissement du dialogue collectif !

Dans le contexte vécu par Rosalia, ses observations et analyses pourraient devenir des outils par lesquels l'organisation élaborerait ses principes directeurs et guiderait ses actions. En effet, cette instrumentalisation mutuelle fonctionnerait comme un moteur de reconnaissance, où chaque voix, dont celle de Rosalia, participe à un effort collectif, conférant signification et valeur à chaque apport. Par exemple, lorsque Rosalia observerait l'état d'un patient, cette information est partagée et discutée de manière approfondie, ce qui inciterait les infirmiers, infirmières et médecins à prendre en compte ses contributions. Cela améliorerait non seulement la qualité et l'efficacité des soins, mais garantirait également que les compétences de Rosalia soient reconnues et valorisées.

En adoptant une approche d'instrumentalisation mutuelle, l'organisation veillerait à ce que chaque voix, y compris celle de Rosalia, participe à la construction d'un sens collectif. Par exemple, les infirmiers et les infirmières pourraient accorder une attention particulière à Rosalia lorsqu'elle signale l'état de détresse d'un patient, permettant ainsi aux médecins de prioriser les soins en fonction de l'état de santé des patients, ce qui rehausse la qualité et l'efficacité des soins. Après chaque situation d'urgence, des sessions de retour d'expérience pourraient être mises en place pour discuter des contributions de Rosalia et les intégrer dans les interventions futures.

À mesure que les autres membres mettraient en avant les compétences de Rosalia, cela contribuerait à garantir la reconnaissance de ses apports dans les pratiques et les politiques de l'organisation. Par exemple,

les membres pourraient évoquer les réussites de Rosalia lors de discussions stratégiques et de décisions organisationnelles, ou encore parler en son nom en mettant en avant ses compétences et son expertise, afin de souligner ponctuellement ses contributions. Lors des réunions de l'équipe médicale, un temps dédié pourrait être réservé pour discuter des progrès réalisés par des bénévoles comme Rosalia et pour partager leurs observations et suggestions. Une option serait d'implémenter des journaux de bord dans lesquels les bénévoles pourraient noter leurs observations, qui seraient ensuite régulièrement examinées par l'équipe médicale. En permettant à des bénévoles comme Rosalia de s'exprimer, l'organisation pourrait ainsi recueillir des informations et des témoignages précieux pour représenter leurs perspectives et compétences, ce qui enrichirait les savoirs de l'organisation. Leurs contributions et témoignages pourraient jouer un rôle essentiel dans la formation des nouveaux membres et dans l'élaboration des politiques organisationnelles, ce qui renforcerait de manière significative le dialogue au sein du centre de santé.

Pour assurer une valorisation durable des contributions de Rosalia, il serait pertinent de créer des espaces d'auto-organisation pour les bénévoles. Ces espaces offriraient aux individus l'opportunité de se rassembler et de prendre des décisions collectives, en mettant en commun leurs compétences respectives. Par exemple, cela permettrait à Rosalia de co-animer des sessions de formation destinées aux nouveaux bénévoles, renforçant ainsi la valeur de ses compétences et de son expertise. De plus, cela enrichirait le processus décisionnel collectif en intégrant des points de vue variés. En s'organisant de manière autonome, les bénévoles pourraient développer des stratégies pour remettre en question les dynamiques de pouvoir et favoriser des changements positifs au sein des organisations. L'auto-organisation, en créant un environnement où chaque voix est respectée, permettrait ainsi de dépasser les barrières hiérarchiques et de promouvoir une véritable reconnaissance des contributions de tous les membres de l'organisation.

L'instrumentalisation mutuelle, enrichie par l'instauration de pratiques d'auto-organisation, donnerait finalement à chaque membre de l'équipe, y compris Rosalia, l'opportunité de se sentir valorisé pour ses apports. Cette reconnaissance réciproque renforcerait les relations entre les membres de l'organisation, favoriserait un climat de travail serein et améliorerait les pratiques de communication. Cela conduirait à une compréhension accrue des situations critiques et à une prise de décision plus collective. Par ailleurs, les espaces d'auto-organisation permettraient de dépasser les barrières hiérarchiques et de promouvoir une reconnaissance à divers niveaux organisationnels des contributions des membres bénévoles au sein de l'organisation.

5.3 Instrumentalisation du dialogue : au-delà du trouble

L'éthique instrumentale du dialogue se positionne comme une solution puissante pour dépasser les simples interactions individuelles et aborder les questions plus profondes de l'injustice épistémique au sein des organisations. Elle postule que le pouvoir et l'autorité ne résident pas uniquement dans certaines personnes, mais sont des caractéristiques contextuelles qui influencent les comportements et façonnent les situations (Benoit-Barné et Cooren, 2009).

L'éthique instrumentale du dialogue valorise la « ventriloquie mutuelle » qui, bien que souvent critiquée, peut être un outil efficace lorsqu'elle est utilisée de manière éthique. Elle permet aux membres de l'organisation de parler au nom des autres tout en les respectant, en s'assurant que toutes les voix, y compris celles marginalisées, sont entendues. Par exemple, dans le cas de Safia, dont les propos ont été manipulés, cette éthique assure que ses contributions soient reformulées fidèlement, évitant ainsi le *gaslighting* et respectant son autorité épistémique.

L'éthique instrumentale du dialogue propose une véritable prise en compte des contributions, comme celle de Rosalia. En valorisant les compétences de cette dernière et en intégrant ses observations dans les pratiques de l'organisation, on assure que sa voix contribue significativement à enrichir le discours collectif. Les sessions de rétroaction, par exemple, permettent de discuter publiquement des contributions de Rosalia et d'intégrer ses idées dans les interventions futures, améliorant ainsi la qualité et l'efficacité des soins prodigués. Cela renforce les liens d'attachement entre les membres, puisque chacun et chacune se sent reconnu et valorisé.

De plus, cette éthique encourage une écologie de l'attention qui favorise les interactions informelles. Ces interactions permettent aux membres d'une organisation de se connecter de manière authentique, tissant ainsi des liens interpersonnels forts qui sont le socle d'une compréhension mutuelle et d'une précieuse collaboration. Si chaque membre est encouragé à exprimer ses idées et ses expériences, cela permet à l'organisation de faciliter l'apprentissage et l'échange de connaissances parmi eux et elles lors de leurs interactions.

L'auto-organisation, un autre pilier de cette éthique, permet de son côté que les membres prennent activement part à la construction des connaissances au sein des collectifs. En créant des espaces où les décisions sont prises collectivement, l'auto-organisation encourage une dynamique de partage où les connaissances sont co-construites à travers la socialisation. Ces espaces permettent de transcender les

dynamiques de pouvoir traditionnelles, ce qui favorise une participation égalitaire et l'émergence de nouvelles idées.

En cultivant une culture organisationnelle qui met en avant la diversité des perspectives, l'éthique instrumentale du dialogue permet d'intégrer les connaissances issues de diverses expériences de vie, dans le but d'enrichir le socle des discours et des savoirs organisationnels. Cela contribue à créer un environnement où les personnes ne sont pas juste mises à contribution pour s'exprimer et partager des connaissances, mais sont aussi valorisées pour leur capacité à transformer et à améliorer le dialogue au sein des collectifs et organisations.

S'engager dans le monde pour rendre les problèmes publics visibles et tangibles nécessite de repenser profondément l'éthique du dialogue, en intégrant des enjeux et des défis liés à l'injustice épistémique. L'éthique instrumentale du dialogue, telle que développée par Bencherki et moi-même, se présente comme une solution optimale pour intégrer toutes les entités au premier plan des interactions, afin de les faire participer activement à tisser des liens d'attachement et des savoirs partagés au sein des collectifs et organisations.

Cela requiert de s'instrumentaliser pour parler au nom des uns, des unes et des autres, dans la visée de garantir l'existence et l'agentivité de tous et de toutes dans le dialogue organisationnel. La notion de « ventriloquie mutuelle » est au cœur de cette communication quotidienne. Lorsque nous parlons, nous intégrons souvent les idées, valeurs et discours d'autrui. Mais Cooren et ses collègues (2023) nous préviennent que, pour demeurer viable au sein des organisations, cette pratique doit être encadrée par des conditions d'acceptabilité qui respectent l'autorité épistémique des personnes représentées.

Cette approche se résume ainsi : les individus qui ne subissent pas l'injustice épistémique sont responsables de porter la voix de celles et ceux qui en sont victimes. En valorisant chaque contribution, cette éthique assure que chaque voix trouve sa place et contribue à une reconnaissance sincère de l'existence d'autrui. Mais comment penser une ventriloquie éthiquement viable ? Un des défis majeurs réside dans la gestion de la ventriloquie, souvent perçue comme une usurpation de voix. Pour que cette pratique soit éthiquement viable, il est important de respecter l'intégrité et l'intention des voix représentées, en assurant que la communication reste une représentation fidèle des perspectives et des expériences des autres. À mon avis, il est essentiel de reconnaître et respecter l'agentivité des individus en tant qu'auteurs et autrices légitimes

de leur propre discours – ce que d’autres qualifient d’autorité épistémique. En effet, une représentation non autorisée peut renforcer l’autorité de celui qui parle, ce qui peut déformer le message et la perspective des groupes concernés, comme l’explique Steers-McCrum (2020).

Pour concevoir une communication véritablement constitutive de l’organisation, il faut reconnaître que la stabilité et la durabilité de la réalité et de l’identité d’une organisation reposent sur l’engagement collectif de ses membres (Bencherki et *al.*, 2020). Ce faisant, l’éthique instrumentale du dialogue, pour être mise en œuvre, doit intégrer des pratiques garantissant non seulement que les voix marginalisées soient entendues, mais qu’elles occupent une place centrale dans les interactions. Cela exige un engagement actif de chaque membre de l’organisation pour créer un environnement où la justice épistémique est durablement promue, assurant ainsi que leurs voix et leurs connaissances sont non seulement présentes, mais aussi valorisées dans le processus de communication qui constituent les collectifs et organisations.

Il est important de cultiver des formes inclusives de dialogue pour garantir que toutes les voix, en particulier celles marginalisées, soient entendues et valorisées au sein des organisations. Bencherki et ses collègues (2020) parlent notamment du fait de cultiver des figures de communication qui favorisent l’inclusion de tous les membres, afin que la représentation soit véritablement fidèle à la diversité de ceux et de celles qui la composent. Cependant, si des déséquilibres persistent entre les voix dominantes et celles qui sont minoritaires, cela peut engendrer des dynamiques où certaines voix prédominent, reléguant ainsi au second plan celles qui sont marginalisées. De là ma question, comment peut-on identifier les déséquilibres dans la distribution des pouvoirs épistémiques et les rapports de domination qui en résultent, sans pour autant « militariser le dialogue » ?

L’enjeu est en effet de permettre à chacun et à chacune de s’exprimer pleinement, même devant des points de vue divergents, sans pour autant « militariser le dialogue », à savoir transformer les échanges en confrontations agressives qui pourraient progressivement étouffer la diversité des perspectives. La ventriloquie vient ici jouer un rôle clé. En respectant l’intégrité et l’intention des voix ventriloquées, on garantit que la communication reste une véritable représentation respectueuse des perspectives et expériences des autres. Cela assure que chaque voix contribue à une reconnaissance sincère de l’existence d’autrui, dans le but d’enrichir les tissus social et organisationnel.

Pour prévenir la militarisation du dialogue, il serait pertinent de favoriser une écologie de l’attention, où l’écoute active et le respect mutuel sont au centre des interactions. Cela implique de reconnaître et d’équilibrer avec soin les dynamiques de pouvoir sous-jacentes. Pour cela, il faut cultiver des pratiques de

communication qui mettent en valeur la contribution unique de chaque membre, tout en tenant compte des apports des voix minoritaires. Un des moyens de les développer est de tisser des liens d'attachement qui renforcent la cohésion et la solidarité au sein de l'organisation, ce qui permet à une véritable diversité d'opinions, mais aussi de manières d'être et de faire, de prospérer dans les collectifs et organisations.

Pour favoriser une écologie de l'attention, il faudrait se concentrer sur les narrations qui orientent les comportements des individus, comme le souligne Citton (2014). Ce processus est essentiel pour contrer une culture d'injustice épistémique, qui tend à légitimer certains récits au détriment d'autres. Dans un tel contexte, il devient particulièrement ardu de promouvoir et de valoriser des récits alternatifs qui remettent en question les normes établies. Si l'injustice épistémique est une culture qui légitime certains récits au détriment d'autres, peut-on, par la narration, changer les rapports de pouvoir, de domination ? La réponse est oui : un des défis majeurs est maintenant de comprendre comment. En effet, les récits ont la capacité unique de restructurer les perceptions et d'offrir de nouvelles perspectives ; ils permettent ainsi de défier les structures de pouvoir existantes. Pour y parvenir, il est impératif de créer un espace narratif où les voix marginalisées peuvent s'exprimer librement et être reconnues pour leurs contributions uniques. Cela nécessite également une reconnaissance active des biais qui peuvent influencer quelles histoires sont valorisées et lesquelles sont ignorées.

En renforçant la capacité des individus à se faire entendre, on peut espérer changer la dynamique des pouvoirs en place. Les récits alternatifs, lorsqu'ils sont intégrés dans le tissu organisationnel, ont le potentiel de redéfinir les rapports de force, en offrant aux voix traditionnellement marginalisées une plateforme pour influencer le cours des choses et participer activement à la construction de connaissances au sein des collectifs. Cette approche nécessite un engagement à écouter activement les expériences diverses et les valider, ce qui promet d'établir une justice épistémique plus équilibrée et inclusive.

Mais si l'injustice épistémique persiste, il faut absolument partir sur la voie de l'auto-organisation. L'auto-organisation, telle que proposée par Parker et ses collègues (2020), vise à créer un sens de communauté et encourage un changement organisationnel plus égalitaire et participatif. Le défi majeur, et non le moindre, consiste à éviter de renforcer les binarismes dans les processus de construction du sens et de l'action. En d'autres termes, comment s'auto-organiser à des fins d'autonomie tout en conservant des liens d'attachement avec ceux et celles qui sont différents de nous ? À mon sens, la solution pour s'auto-organiser tout en préservant la diversité réside dans l'établissement de réseaux qui respectent les différences tout en encourageant la coopération et la solidarité. Ces réseaux doivent permettre une résistance efficace contre la persistance de l'injustice en intégrant des pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation. Cela nous

exige de réduire les effets de l'injustice épistémique, tant sur le plan individuel que collectif, en visant des changements structurels où chaque voix est non seulement valorisée, mais aussi intégrée dans les processus décisionnels et de communication.

Pour que l'éthique instrumentale du dialogue ici présentée soit véritablement inclusive, il est nécessaire d'examiner de manière critique chaque voix, y compris celles historiquement marginalisées, afin de favoriser un dialogue qui prône une justice sociale et épistémique. C'est ainsi que cette éthique contribuera à cultiver des liens d'attachement et à porter une attention particulière à l'égard des autres membres, permettant ainsi que nous vivions à travers les autres, tout comme les autres s'épanouissent à travers nous.

CONCLUSION :

AU-DELÀ DU TROUBLE, LA JUSTICE ÉPISTÉMIQUE

Imaginez un monde où mes collaborateurs et mes collaboratrices ne font pas l'expérience de l'injustice épistémique, un monde où chaque voix est entendue et chaque contribution est valorisée. Dans cet univers, les interactions au sein des collectifs et organisations sont marquées par un respect inébranlable et une reconnaissance sincère de l'autre. Par exemple, les bénévoles dans les organismes communautaires du Québec n'auraient pas à se battre pour voir leurs idées prises au sérieux. Leurs suggestions seraient écoutées et intégrées sans biais, indépendamment du statut hiérarchique. Les femmes DJ dans l'industrie de la musique électronique, souvent confrontées à des préjugés sexistes, trouveraient un espace où leur talent est reconnu et célébré sans discrimination. Elles participeraient à des événements où leurs performances seraient autant appréciées que celles de leurs homologues masculins. De même, les témoignages des activistes du mouvement #BalanceTaStartup ne seraient pas décrédibilisés par des *trolls* et des *haters*. Leurs expériences et préoccupations seraient considérées à leur juste valeur dans le mouvement en ligne, ce qui conduirait alors à des changements réels et significatifs dans l'univers des startups, comme une meilleure protection du droit des travailleurs et des travailleuses. Je vous pose désormais la question : un monde sans injustices épistémiques est-il utopique ?

Dans cette thèse, en partageant le quotidien de bénévoles, de femmes DJ dans l'industrie de la musique électronique, ainsi que d'activistes du mouvement #BalanceTaStartup en France, j'ai plongé au cœur d'expériences d'injustice épistémique. De cette manière, j'ai pu observer les troubles qu'elles engendrent dans la communication. Grâce à différentes techniques ethnographiques — entretiens, filatures et netnographies — j'ai échangé avec ces personnes, témoigné parfois de leurs interactions et suivi leurs parcours lors de réunions, de DJ sets et autres événements.

Cette immersion m'a permis de tisser un lien serré entre théorie et données empiriques, et de relever les subtilités des expériences uniques d'injustice épistémique vécues par mes collaborateurs et mes collaboratrices. J'ai pu observer les assises de ces injustices dans leurs interactions quotidiennes au sein de leurs collectifs et leurs organisations. Même si, pour la plupart, mes collaborateurs et mes collaboratrices n'étaient pas familiers avec le concept d'injustice épistémique, ils et elles en avaient l'intuition, la ressentaient dans leurs tripes. Leurs témoignages m'ont fourni une compréhension plus profonde des formes d'injustices épistémiques qu'ils et elles rencontrent dans leurs interactions quotidiennes, ainsi que du fait qu'ils et elles peuvent prendre conscience de cette injustice au moment où ils et elles expérimentent ses effets troublants.

La rédaction de cette thèse m'a permis de mettre des mots sur mes propres expériences, révélant la profondeur de l'injustice épistémique que j'ai moi-même vécue. En revisitant deux incidents marquants au début de mon parcours — une agression et le déni de ma compétence dans l'enseignement au cégep —, j'ai pris conscience des blessures que cette forme d'injustice avait laissées en moi. On m'avait effectivement ôté les mots, mais à travers cette recherche, j'ai pu les retrouver.

Le processus d'enquête s'est transformé en une véritable expérience d'empouvoirement (*empowerment* en anglais), non seulement pour moi, mais aussi pour mes collaborateurs et mes collaboratrices. J'ai souvent rencontré des personnes hésitantes, aux voix tremblantes, et des silences lourds de sens. Au fil de nos échanges, par un processus dialogique ethnographique, nous avons ensemble redonné vie à ces mots confisqués.

En retrouvant ce langage, nous avons partagé une expérience de compréhension collective et de réappropriation du droit de nommer et de dénoncer les injustices. En ce sens, cette thèse n'a pas seulement mis en lumière les dynamiques de l'injustice épistémique, elle a également tracé une voie vers une compréhension et une transformation partagées, nous permettant de grandir ensemble.

Sémiotiser le réel de l'injustice épistémique

Pour étudier les échanges autour de l'injustice épistémique, j'ai décidé de sémiotiser le réel à partir d'un cadre approprié pour le faire. Mon objectif était de mettre en lumière le fait que l'injustice épistémique est une affaire de signes, qui trouble la communication en émergeant dans les interactions de tous les jours et en se propageant par des pratiques et des comportements malveillants affectant les processus constitutifs des organisations. En examinant les subtilités des signes dans les interactions qui constituent la vie quotidienne de mes collaborateurs et mes collaboratrices, j'ai pu comprendre comment l'injustice épistémique traduit des dysfonctionnements majeurs dans la distribution et la répartition des pouvoirs épistémiques dans ces collectifs et organisations. Inspirée par la phanéroscopie de Peirce et sa méthode hypothético-déductive, j'ai formulé une idée centrale : mes collaborateurs et mes collaboratrices développent, à travers l'émergence de signes troublants de l'injustice épistémique, une compréhension à divers niveaux de conscience de leur réalité interactionnelle.

Pour approfondir cette idée, j'ai convoqué l'approche de la communication constitutive des organisations (CCO), enrichie par les perspectives de Goffman (1991, 1996), Massumi (2015) et Cooren (2013, 2023), que j'ai appliqué à chaque niveau phanéroscopiques de Peirce. Goffman décrit l'interaction comme une scène théâtrale où chacun et chacune joue un rôle selon la perception des autres. Dans la priméité, l'injustice

épistémique perturbe ce jeu, compromettant la gestion de l'image sociale par des perceptions biaisées, ce qui entraîne dans la secondarité, la matérialisation d'une réalité discriminatoire. Massumi, quant à lui, souligne le rôle des affects dans la relation que les individus entretiennent, montrant que l'injustice épistémique génère des microchocs qui les plongent dans des états affectant leur capacité d'agir dans la secondarité. Enfin, Cooren (2015, 2020, 2024) explique que les personnes, à la manière de ventriloques, invoquent des figures de communication (idées, valeurs, discours) qui façonnent les interactions et participent ensemble à la constitution des collectifs et organisations. Notamment dans la tiercéité, les troubles de l'injustice épistémique empêchent ces agentivités, qu'elles soient humaines ou non-humaines, de participer pleinement aux interactions contribuant à enrichir le dialogue organisationnel.

Les théories de Goffman, Massumi et Cooren, lorsqu'elles sont mises en dialogue avec une approche CCO, fournissent des outils cruciaux pour analyser l'émergence, la matérialisation et la propagation de l'injustice épistémique dans les interactions quotidiennes. Cette injustice, en perturbant la communication, peut entraver les processus constitutifs des organisations tout en créant des opportunités de résistance qui favorisent une transformation organisationnelle. Les troubles engendrés par cette injustice m'a poussé à examiner les discours, les savoirs et les cultures organisationnelles qui légitiment certaines formes d'agentivité, de voix et de connaissances, souvent au détriment d'autres. En intégrant ces différentes perspectives théoriques, j'ai pu approfondir ma compréhension de l'injustice épistémique en tant que dynamique interactionnelle, tout en prenant conscience des divers impacts qu'elle a sur l'engagement des membres des organisations. Sa propagation, à travers des pratiques de communication nuisibles et des comportements malveillants, peut être perçue comme un moyen de maintenir le statu quo, tout en incarnant un potentiel pour que ceux et celles qui en subissent les conséquences mettent en place des pratiques de résistance à des fins d'émancipation. Ainsi, l'injustice épistémique influence, d'une certaine manière, la capacité des collectifs et des organisations à conserver l'inertie ou, au contraire, à initier un changement organisationnel.

L'injustice épistémique dans tous ses états

En m'immergeant dans les expériences de mes collaborateurs et mes collaboratrices, j'ai adopté une perspective télescopique sur leurs interactions afin de mettre en lumière l'injustice épistémique sous ses diverses formes empiriques. Cette injustice, bien qu'elle puisse sembler discrète, constitue une réalité complexe et omniprésente qui se manifeste dans de nombreux contextes organisationnels. Elle se traduit par des pratiques de manipulation des individus, des tentatives de déformation du sens des échanges, des tactiques de délégitimation au sein des dynamiques de pouvoir et des campagnes de décrédibilisation des témoignages. Ces pratiques de communication, malgré leur nature problématique, peuvent devenir

courantes au sein des organisations, risquant ainsi de propager l'injustice épistémique, qui invalide systématiquement un ensemble de perspectives, d'expériences, de compétences et d'expertises similaires au sein des groupes et des organisations.

Dans le domaine du bénévolat, des bénévoles consacrent un temps considérable à soutenir des causes communautaires, politiques, culturelles et sociales. Cependant, ils et elles se voient souvent réduits à leur statut de bénévoles, recevant des remarques telles que « tu es juste qu'un ou une bénévole ». Cela engendre une injustice plus largement « contributive », à cause de laquelle leurs connaissances et compétences ne sont pas pleinement reconnues, bien qu'elles soient essentielles au bon fonctionnement des organisations. Ce manque de reconnaissance peut entraîner un désengagement des bénévoles, affectant ainsi les organisations qui négligent leurs contributions précieuses.

Dans l'industrie de la musique électronique, les DJ femmes sont souvent confrontées à des discriminations de genre telles que le *mansplaining* et le *gaslighting*, où leur légitimité professionnelle, leurs compétences techniques et leurs talents musicaux sont constamment remises en question : « Mais tu mixes, tu produis de la musique ? » Ces tendances à la délégitimation entravent leur pleine intégration dans l'industrie de la musique électronique au Québec.

Dans le domaine des startups, souvent perçues comme des bastions de l'innovation et du néolibéralisme, les employés et les employées doivent faire face à un management toxique dans les organisations et affronter des injustices testimoniales et herméneutiques lorsqu'ils et elles s'expriment sur leurs conditions abusives de travail dans #BalanceTaStartup : « Je ne suis pas une hyène numérique. » Les plateformes numériques, qui devraient servir d'espaces d'expression, deviennent paradoxalement des lieux de discrédit de leurs témoignages et perspectives critiques sur les startups. Les luttes pour la reconnaissance dans ces environnements illustrent donc la réalité difficile des individus qui défendent leurs droits dans le monde des startups et leur activisme en ligne.

Ces études de cas éclairent la manière dont l'injustice épistémique peut être profondément ancrée dans les interactions, et engendrer de multiples impacts qui se répercutent sur les cultures et les savoirs organisationnels. C'est pourquoi il est impératif de développer une conscience collective et d'agir pour transformer ces environnements. C'est ici que les niveaux phanéroscopiques jouent un rôle crucial. Ces niveaux, qui mobilisent une diversité de signes, facilitent la prise de conscience des dynamiques complexes de l'injustice épistémique. En tissant ensemble ces niveaux et signes, un processus dynamique et non

linéaire se dessine, offrant une compréhension approfondie de la réalité vécue et de l'évolution de l'injustice épistémique à travers les sphères sociales et organisationnelles.

Prise de conscience de l'injustice épistémique

L'injustice épistémique constitue une expérience profonde qui affecte les perceptions, les affects et les réflexions des individus. Elle se manifeste par des impressions de dissonance cognitive, de ressentis viscéraux et d'étonnement intellectuel face à la dévalorisation de leurs expériences, savoirs et compétences. Pour prendre conscience de cette injustice, les individus traversent plusieurs étapes de compréhension, éclairées par les strates de la priméité, de la secondéité et de la tiercéité.

Au niveau de la priméité, les personnes éprouvent une intuition floue de l'injustice, souvent accompagnée d'une intuition que quelque chose ne va pas dans leur for intérieur. Ce stade initial peut être difficile à verbaliser, mais il constitue un point de départ pour identifier les premiers signes latents d'injustice épistémique. Par exemple, les bénévoles ou les femmes DJ peuvent ressentir une tension lorsqu'ils et elles partagent leurs expériences, se sentant intuitivement différenciés par rapport aux autres, à cause d'éventuels biais sur leurs statuts ou identités de genre.

La secondéité se distingue par le fait que les individus expérimentent l'impact immédiat de l'injustice épistémique, en saisissant de plein fouet la concrétisation d'une réalité discriminatoire. À ce stade, les affects et les réactions qu'ils suscitent, comme la colère, la frustration ou la paranoïa, contribuent à clarifier la compréhension des injustices vécues. Ils et elles sont confrontés à des préjugés et des stéréotypes qui leur permettent, en retour, de mieux percevoir comment l'injustice épistémique diminue, ou au contraire, augmente leurs capacités d'action.

Enfin, la tiercéité représente un moment de réflexion critique et d'une compréhension plus globale des dynamiques de pouvoir sous-jacentes. Les individus commencent à discerner comment les normes sociales impliquées dans les organisations participent à la perpétuation de ces injustices. Cette étape leur permet de transformer leurs perceptions initiales et leurs ressentis en une compréhension plus générale de l'injustice épistémique. Cela peut passer par une double conscience d'être différencié des autres, ou un éveil à une conscience plus collective leur permettant de reconnaître les raisons pour lesquelles ils et elles subissent de telles injustices. Cette prise de conscience leur permet de mieux saisir l'injustice épistémique dans sa régularité et son contexte, mais aussi de pouvoir formuler des réflexions critiques concernant les collectifs et les organisations au sein desquels ils et elles s'impliquent.

Par ces différentes strates de la conscience, les personnes acquièrent une compréhension approfondie de l'injustice épistémique, ce qui leur permet de mieux naviguer leurs interactions. Ils et elles peuvent ainsi concevoir des stratégies individuelles pour contester les dynamiques de pouvoir et participer à des actions collectives visant à atténuer les impacts de cette injustice dans leurs milieux organisationnels. D'une part, ils peuvent adopter des techniques conversationnelles pour faire face à cette injustice, telles que l'humour ou la dissimulation de certains aspects de leur identité, que je désigne par l'expression « *coming out sélectif* ». D'autre part, ils et elles peuvent choisir d'instaurer des pratiques collectives de résistance, lesquelles se traduisent par des formes infrapolitiques au sein des organisations, telles que la création de réseaux de solidarité et d'entraide parmi les groupes marginalisés. Ce processus de conscientisation est donc crucial pour transformer leurs témoignages en leviers de changement, à travers l'usage de techniques conversationnelles et de stratégies de renforcement de cette conscience pour mieux aborder les dynamiques interactionnelles vécues.

Stades d'évolution de l'injustice épistémique

Mon exploration a permis d'analyser la dynamique de l'injustice épistémique, en mettant en lumière ces moments troublants où tout bascule : c'est là où l'injustice épistémique prend de l'ampleur. Ces points de bascule tracent les différentes étapes de l'évolution de cette injustice, depuis les interactions jusqu'à sa stabilisation dans les organisations. En approfondissant ma compréhension de cette progression, j'ai pu repérer les instants cruciaux où les signes d'injustice épistémique apparaissent, depuis son émergence (priméité), sa matérialisation (secondéité), jusqu'à sa propagation (tiercéité).

En me focalisant sur la priméité, j'ai réalisé que ces troubles trouvent leur origine dans les distinctions établies entre soi et autrui, qui influencent déjà les premières impressions de chaque interlocuteur et interlocutrice. Bien que ces distinctions ne soient pas encore à l'origine d'un jugement source de préjugés, elles peuvent néanmoins engendrer des biais perceptuels. Ces biais peuvent conduire à une compréhension simplifiée de la réalité des interactions, où certains éléments sont privilégiés par rapport à d'autres. Il peut en résulter des préjugés de genre, par exemple pour Femmes DJ, qui soulignent des différences potentielles entre soi et autrui. Dans la secondéité, ces préjugés de genre illustrent comment les perceptions des autres peuvent leur nuire en affectant leur légitimité vis-à-vis de leurs homologues masculins. La priméité incarne donc cette potentialité avant qu'elle ne soit pleinement réalisée ; elle symbolise l'émergence de l'injustice épistémique avant que les individus ne soient plongés dans la secondéité.

Dans la secondéité, les distinctions établies lors de la première phase se transforment en une différence « construite », accentuée par des préjugés et des stéréotypes. Ces derniers fonctionnent comme des filtres

déformants, réduisant mes collaborateurs et mes collaboratrices à des caractéristiques de leur identité occupationnelle ou sociale, ce qui reflète ainsi des formes de discrimination et de stigmatisation. Ces circonstances engendrent des affects négatifs, pouvant les plonger dans une surcharge émotionnelle et des pics d'intensité souvent mal interprétés par autrui. L'injustice épistémique à laquelle ils et elles sont confrontés entrave donc leur capacité à se faire entendre et à être compris. Ces affects et les réactions qu'ils impliquent engendrent des troubles, qui sont des signes que les autres, en raison de ces différences fabriquées, ne les reconnaissent pas en tant que sources fiables de connaissances. Ces troubles mettent en évidence, par le ressort de l'affect, la présence immédiate et manifeste de l'injustice épistémique dans leurs interactions.

Dans le cadre de la tiercéité, la fabrication de ces différences peut être justifiée par des normes sociales que d'autres cherchent à légitimer au cours des interactions, afin d'assurer la prééminence de leurs connaissances et leur contrôle des interactions. Ces individus peuvent agir de manière plus ou moins consciente, en adoptant des techniques conversationnelles révélant des comportements malveillants, tels que la *bullshit*, l'*hijacking* conversationnel, l'hypocrisie et la manipulation, ou en perpétuant des pratiques de communication nuisibles en raison d'une culture d'indifférence à la vérité et à ses conséquences sur les organisations. Quand ces distinctions sont validées par des normes, sans qu'elles soient nécessairement justifiées de manière rationnelle ou juste pour tous les membres des organisations, elles contribuent à la propagation de l'injustice épistémique. Plus cette injustice est présente au sein des organisations, plus elle légitime des abus de pouvoir et d'autorité épistémique. Lorsque ces normes deviennent sclérosées, elles provoquent des perturbations significatives dans la sémiologie et la communication, ce qui nuit ainsi à la qualité et à la véracité des interactions.

Si ces troubles se manifestent de façon persistante au point de provoquer des pannes dans les interactions ou des dialogues de sourds, ils peuvent illustrer l'omniprésence de l'injustice épistémique au sein des collectifs et des organisations. En se propageant, cette injustice peut dépasser les interactions quotidiennes et s'enraciner profondément dans les structures organisationnelles. En devenant systémique, elle peut avoir un impact significatif sur le dialogue entre les membres, mais aussi engendrer des formes de résistances au sein des organisations. Cela peut entraîner des conséquences néfastes sur la vie organisationnelle, car certains savoirs, perspectives et discours finissent par dominer ceux qui sont en position minoritaire ; en réponse à cela, ceux minoritaires continuent d'évoluer en parallèle, et peuvent provoquer des dissensions ou des insurrections au sein des organisations. Tout cela témoigne d'un dysfonctionnement dans la répartition et la distribution des pouvoirs épistémiques, révélant l'échec de l'organisation à instaurer un

dialogue auquel toutes les personnes peuvent contribuer pour exister de façon à part entière en tant que membre.

Cultiver le dialogue instrumental

Pour approfondir la réflexion sur les impacts de l'injustice épistémique, j'ai réalisé qu'il était essentiel d'aller au-delà de l'analyse des expériences d'interaction pour proposer des solutions concrètes, particulièrement en faveur des groupes marginalisés. Nicolas Bencherki et moi-même (2023) avons développé une « éthique instrumentale du dialogue » qui vise à reconnaître et à valoriser les contributions de chacun et de chacune, surtout ceux et celles qui ne sont pas légitimés par les discours et les savoirs organisationnels existants.

Cette éthique se veut pratique et repose sur plusieurs piliers : la reconnaissance des voix, l'approche de la cultivation, l'écologie de l'attention et les pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation. D'abord, elle reconnaît pleinement le fait que mes collaborateurs et mes collaboratrices ne sont pas considérés comme des membres à part entière. Plus encore : non seulement elle reconnaît l'existence de chacun et de chacune dans les organisations, mais valorise d'emblée leurs valeurs et leurs contributions dans le dialogue organisationnel.

Ensuite, l'approche de la cultivation au cœur de cette éthique incite chaque membre d'une organisation à participer activement à la construction des valeurs, des normes et des discours. En s'engageant dans la création et la négociation de ces éléments, les liens d'attachement entre les membres et avec l'organisation se renforcent, ce qui réduit les tensions et incompréhensions. En valorisant la diversité des perspectives, mais également les contributions de chacun et de chacune, les organisations peuvent forger un environnement où les voix traditionnellement marginalisées sont entendues et valorisées. Cela conduit à un discours collectif qui reflète une diversité de points de vue et minimise les effets de l'injustice épistémique.

Parallèlement, l'écologie de l'attention s'avère essentielle pour revitaliser une communication souvent fragmentée. En rétablissant une dynamique de communication plus attentive et respectueuse, les organisations peuvent garantir que chaque membre puisse pleinement exister en étant vu et entendu. Cela donne lieu à des interactions plus dignes, où personne n'est laissé pour compte. En cultivant une telle attention, on nourrit la diversité des voix et on encourage un échange d'idées qui enrichit l'ensemble de la communauté organisationnelle.

Enfin, les pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation, que j'ai ajoutées pour compléter l'éthique instrumentale du dialogue initialement pensée avec Nicolas Bencherki (2023), offrent aux groupes marginalisés un espace pour partager leurs expériences et développer une compréhension collective des injustices qu'ils et elles subissent. Ces espaces permettent une réduction des hiérarchies, favorisant ainsi une collaboration égalitaire où chaque voix a la possibilité de s'exprimer librement. En encourageant l'autoconscience et l'auto-organisation, les groupes généralement marginalisés peuvent élaborer des stratégies pour contester les dynamiques de pouvoir existantes et accroître leur capacité d'action.

Ces pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation sont particulièrement efficaces pour garantir que les groupes marginalisés aient un impact réel et un pouvoir effectif pour opérer des transformations organisationnelles de l'intérieur. En créant des espaces autonomes, ces groupes peuvent développer une compréhension collective des injustices qu'ils subissent, une étape cruciale pour identifier les causes communes de leurs problèmes et élaborer des réponses concertées. Ce cadre permet aux groupes marginalisés de se regrouper à l'intérieur de leurs organisations pour partager leurs expériences, se solidariser, et proposer des changements positifs en faveur de l'équité. En contestant les dynamiques de pouvoir établies, ces groupes peuvent influencer les décisions organisationnelles et contribuer à une culture plus inclusive et équitable.

Ainsi, chaque composante de cette éthique instrumentale du dialogue — la reconnaissance des voix, l'approche de la cultivation, l'écologie de l'attention et les pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation —, joue un rôle crucial pour créer un environnement où les injustices épistémiques sont activement combattues. En offrant des solutions concrètes et applicables, j'espère que les collectifs et organisations pourront promouvoir une justice épistémique durable, qui transforment véritablement les pratiques de communication pour mieux accueillir la diversité des voix et des expériences.

Contributions et limites de la recherche : ouverture d'un dialogue

Je suis partie de la philosophie pour mieux comprendre la communication dans les collectifs et les organisations, mais c'est grâce à la communication organisationnelle que j'ai mieux appréhendé l'objet philosophique de l'injustice épistémique. Cette injustice, loin d'être confinée à des événements isolés, se développe au cours des interactions quotidiennes. La reconnaissance proactive de ces injustices est importante, car elles constituent des défis constants pour ceux et celles dont les voix, expertises et connaissances sont souvent dévalorisées.

La thèse apporte des contributions aux connaissances en articulant une compréhension plus fine de l'injustice épistémique à travers le prisme de la communication organisationnelle et de la sémiotique. En joignant des études empiriques à la philosophie pour mieux comprendre la communication dans les collectifs et les organisations, elle révèle comment l'injustice épistémique se développe au quotidien. Un apport majeur est l'examen des différents niveaux de conscience de cette injustice, ce qui permet de saisir les moments clés où les individus prennent conscience de leur situation. En développant une théorie processuelle de l'injustice épistémique, la thèse analyse l'évolution des troubles ressentis au fil des interactions, en utilisant une approche phanéroscopique pour mettre en lumière les dynamiques et mécanismes sous-jacents.

Sur le plan sémiotique, cette recherche propose une « grammaire » de l'injustice épistémique en mettant en exergue des pratiques telles que la manipulation, la diversion et le détournement, ainsi que la délégitimation et la décrédibilisation. Cette analyse permet de comprendre comment certaines idéologies (Leal, 2018) appauvrissent la richesse de la communication au sein des organisations, la réduisant à des registres dépourvus de sens, tels que ceux de la *bullshit* et de l'hypocrisie. Ces registres engendrent des inerties dans le processus de sémiose, favorisant le maintien d'un statu quo, au lieu de promouvoir la diversité sémiotique des signes. À cause de cela, cela réduit le dynamisme de la sémiose – alors qu'elle devrait être constamment renouvelée pour garantir l'évolution des pratiques de communication et des organisations. C'est que ces registres idéologiques, qui confèrent une suprématie à certaines perspectives au détriment d'autres, restreignent ainsi de manière autoritaire la sémiose alors qu'elle devrait pourtant façonner la richesse des mondes sociaux et organisationnels.

Dans le domaine de la communication organisationnelle, la thèse démontre que l'injustice épistémique ne se limite pas aux interactions individuelles, mais s'étend également aux processus constitutifs des organisations. Elle met en évidence la manière dont les figures d'autorité et de pouvoir, par le biais du ventriloquisme, amplifient certaines voix et agences, tout en réduisant d'autres au silence. Cela souligne ainsi la nécessité de reconsidérer à qui et à quoi on accorde la légitimité et l'autorité épistémique dans la constitution des discours et des savoirs organisationnels. Cela éclaire les complexités des dynamiques de pouvoir au sein des organisations, mettant en avant l'importance cruciale de réévaluer la distribution des pouvoirs épistémiques afin que tout le monde puisse participer la constitution même du sens de l'organisation.

Cette recherche propose un cadre novateur qui combine des approches théoriques et empiriques, tout en offrant des solutions pratiques, telles qu'une éthique instrumentale du dialogue, pour réintégrer les groupes

marginalisés dans le processus de dialogue organisationnel. Elle incite à reconsidérer l'utilisation des connaissances et des privilèges au sein des organisations afin de promouvoir des objectifs de justice sociale et épistémique.

Bien que cette thèse fournisse de nombreux éclairages, elle présente également certaines limites, notamment la tendance à considérer les expériences personnelles comme des vérités universelles. Cela pourrait restreindre l'espace nécessaire pour accueillir une diversité de perspectives, et donc de renforcer des divisions plutôt que de favoriser une compréhension inclusive. En ce sens, un dialogue constructif doit garantir que chaque voix, celles qui ont été historiquement marginalisées, mais aussi celles des autres interlocuteurs et interlocutrices dans les interactions, soit entendue et évaluée de manière équitable.

Pour envisager ce dialogue, il est crucial d'intégrer les points de vue de chacun et de chacune dans un dialogue qui favorise des relations sincères et propices à l'échange d'une diversité de figures de communication. Ce dialogue, abordé sous l'angle de l'instrumentalisation, cherche à mettre en avant les voix, les connaissances et les figures marginalisées, les réintégrant ainsi au cœur des interactions. Bien que cette approche éthique du dialogue puisse réduire les effets de l'injustice épistémique, elle demeure toutefois incomplète. Il faut maintenant l'appliquer à des situations concrètes afin d'évaluer dans quelle mesure elle peut améliorer effectivement les modalités du dialogue, tant dans la création de liens d'attachement que dans la promotion d'une écologie de l'attention. Elle encourage néanmoins les chercheurs et chercheuses, ainsi que les praticiens et les praticiennes, à explorer cette éthique du dialogue pour assurer une véritable inclusivité de l'ensemble des membres qui composent les collectifs et les organisations.

En mettant en lumière ces limites, l'enquête incite à poursuivre les recherches et les discussions sur ces thématiques, afin de mieux appréhender et traiter les injustices épistémiques dans toute leur complexité et leurs effets sur la vie quotidienne des individus. Les contraintes et les perspectives mises en avant par cette étude ouvrent des avenues pour d'autres chercheurs et chercheuses, ainsi que praticiens et praticiennes, pour explorer des méthodologies empiriques variées et développer des cadres plus exhaustifs pour aborder l'injustice épistémique.

Cette thèse explore également de nouvelles avenues pour réévaluer les enjeux liés aux connaissances en communication organisationnelle, en soulignant l'importance d'intégrer les savoirs des individus marginalisés dans la formation des connaissances organisationnelles. Elle s'appuie notamment sur les travaux de Nonaka et de ses collègues (2006), qui ont mis en lumière le rôle crucial de la socialisation dans la création des connaissances au sein des organisations, en différenciant les savoirs explicites des savoirs

implicites (Nonaka, 1994). Ma recherche illustre toutefois que les connaissances ne se limitent pas à une simple dichotomie entre implicite et explicite ; elle soulève également des questions de légitimité, révélant des rapports de domination dans la manière dont certains savoirs sont validés, et peuvent parfois en dominer d'autres en marge des organisations. De plus, il arrive que les connaissances produites soient volontairement dissimulées par les membres, notamment lorsqu'ils et elles cherchent à susciter des formes de dissensus ou, à l'inverse, d'insurrections au sein des organisations. Cette recherche dépasse ainsi ces approches traditionnelles dans le champ de la création des savoirs organisationnels, en les interrogeant à travers le prisme de l'injustice épistémique. Plutôt que de se concentrer uniquement sur l'explicitation des savoirs, elle analyse les dynamiques qui confèrent légitimité ou invisibilité à certains d'entre eux, au détriment d'autres, dans le contexte organisationnel.

La thèse prédit également l'importance du positionnement informel des membres dans la production et la transmission des savoirs organisationnels. Comme l'ont noté Rob Cross et ses collègues (2004), il est primordial de prêter une attention particulière à « qui sait quoi » dans les contextes organisationnels, en s'interrogeant sur « la manière dont les réseaux d'employés et d'employées développent une compréhension de leurs connaissances collectives. » (p. 112, ma traduction) En examinant la création des savoirs organisationnels, il apparaît clairement que les moments et espaces qualifiés d'« informels », tels que les discussions dans les couloirs ou les rencontres entre collègues après le travail, jouent un rôle significatif dans la construction et la transmission des savoirs partagés. Bien que Somayeh Koohborfardhaghighi et ses collègues (2016) n'abordent pas directement la question de la création de la connaissance, ils et elles soulignent que le positionnement social des individus dans ces réseaux informels, en soutenant que la prise en compte de ces voix et ces perspectives variées peuvent favoriser un meilleur accès aux processus de partage d'informations. Toutefois, lorsque des perspectives dominantes s'imposent, comme cela a été observé avec l'injustice épistémique, les membres développent une compréhension de la réalité qui ne valide que ces points de vue, entraînant ainsi une inertie dans la production et la transmission des savoirs partagés. À mon sens, ces réseaux informels ont donc une part immense à jouer pour renforcer les liens d'attachement et la collaboration entre les membres des organisations, afin que les conditions de production des savoirs organisationnels puissent s'améliorer.

Ainsi, ma recherche ouvre des perspectives pour examiner les connaissances élaborées dans et autour de ces collectifs et organisations, notamment en montrant comment, en luttant contre l'injustice épistémique, on peut tenir compte d'une pluralité de savoirs informels et implicites qui peuvent contribuer à améliorer les modalités d'engagement et de contribution au dialogue organisationnel. Elle soulève aussi des interrogations essentielles concernant les finalités ultimes des connaissances générées au sein des collectifs et

organisations, en incitant à une réflexion critique sur le rôle de chacun et de chacune dans la valorisation des savoirs à des fins de promotion d'une justice sociale et épistémique plus équitable. Cela permet de reconsidérer non seulement la dynamique de la communication organisationnelle, mais également la manière dont les savoirs peuvent être à la fois inclusifs et justes.

Pour stimuler votre réflexion, je vais proposer dans les sections suivantes des pistes de solutions pour envisager une éthique instrumentale du dialogue dans les milieux organisationnels où j'ai eu l'opportunité de m'immerger pour réaliser mes trois études de cas.

Justice contributive pour les bénévoles

Pour mettre en valeur les contributions des bénévoles, il est crucial d'établir des espaces où leurs opinions et expertises sont non seulement écoutés, mais également intégrés dans les interactions et les décisions prises au sein de l'organisation.

L'éthique du dialogue, axée sur l'instrumentalisation, nécessite de faire preuve de sollicitude en représentant les voix des autres, ce qui permet aux bénévoles de s'engager pleinement dans les échanges. Par exemple, la mise en place d'ateliers et de rencontres où des alliés et des alliées partagent les expériences et les suggestions des bénévoles pourrait renforcer leur sentiment de reconnaissance. De plus, il est impératif que les cadres des organisations soulignent activement leurs contributions lors de réunions et de discussions stratégiques, en intégrant leurs perspectives pour favoriser une reconnaissance équitable. Cette démarche aiderait à combattre les préjugés et à rectifier les biais qui conduisent aux injustices testimoniale et herméneutique, où les témoignages et les connaissances des bénévoles sont souvent remis en question ou négligés.

L'écologie de l'attention pourrait aussi jouer un rôle crucial dans la revitalisation de la communication au sein de l'organisation. En prêtant une attention particulière aux signes, qu'ils soient implicites ou explicites, émis par les bénévoles, les responsables des organisations seraient en mesure de mieux appréhender leurs besoins et leurs défis. Par exemple, il serait bénéfique d'organiser des rencontres informelles afin d'écouter et de percevoir les signes de frustration ou de dévalorisation que peuvent ressentir les bénévoles. Cette attention constante favoriserait une communication plus inclusive et respectueuse, garantissant que les contributions de chaque membre soient reconnues et valorisées. Pour réduire les effets de l'injustice épistémique, il serait également judicieux d'instaurer des mécanismes de rétroaction continue, permettant aux bénévoles d'exprimer régulièrement leurs sentiments et leurs perceptions. Ces retours d'information doivent être intégrés de manière proactive dans les processus décisionnels.

De plus, l'approche de la cultivation encourage les membres de l'organisation à s'engager activement dans la création de valeurs, de normes et de discours. Cela pourrait se traduire par l'intégration des bénévoles au sein de comités de planification ou de stratégie, où ils et elles pourraient jouer un rôle déterminant dans la définition des missions, des projets et des savoirs de l'organisation. En renforçant les liens d'attachement et la confiance entre les membres, cette participation active contribuerait à atténuer les tensions et à favoriser une meilleure compréhension mutuelle. Des activités telles que des ateliers collaboratifs, des rencontres informelles et des retraites pourraient également consolider ces liens et instaurer un environnement où chacun et chacune se sent valorisé et écouté. En permettant aux bénévoles de s'impliquer dans ces processus, on réduirait les préjugés et on faciliterait une reconnaissance juste de leurs compétences et expertises.

Enfin, les pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation offrirait aux bénévoles l'opportunité de partager leurs vécus et de construire une compréhension collective des injustices qu'ils subissent. Par exemple, au sein des groupes d'autoconscience, les participants se rassembleraient pour échanger sur leurs expériences, leurs contributions et les défis qu'ils et elles rencontrent. Ces échanges pourraient ensuite être transmis aux responsables de l'organisation afin d'informer les politiques et les pratiques. En atténuant les hiérarchies traditionnelles, ces groupes encourageraient une collaboration égalitaire et participative, permettant aux bénévoles de se sentir entendus et valorisés par leurs pairs.

En intégrant ces différentes approches, les organisations pourraient instaurer un cadre où ces personnes sont reconnues à leur juste valeur, et ne sont pas « juste des bénévoles ».

Inclusivité pour les femmes DJ

Pour traiter les défis rencontrés par les femmes DJ dans le secteur de la musique électronique au Québec, il est pertinent d'appliquer l'éthique instrumentale du dialogue, qui souligne l'importance de la mutualisation des voix et de la reconnaissance des apports de chacune.

Il est primordial de considérer les femmes DJ comme des professionnelles à part entière, sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins, en mettant en avant leur expertise et leurs compétences. Cela pourrait être accompli en mobilisant des porte-paroles ainsi que des programmeurs et des programmatrices qui soutiennent activement ces artistes. Ces représentants devraient organiser des discussions ouvertes et des panels permettant aux femmes DJ de présenter leurs œuvres et de partager leurs expériences, ce qui aiderait à déconstruire les stéréotypes et à affirmer leur légitimité professionnelle. Dans ces contextes, les échanges devraient être guidés par les principes de l'éthique instrumentale du dialogue, en évitant des comportements tels que le *mansplaining* et le *gaslighting*.

De plus, il est essentiel de prêter une attention particulière aux signes, qu'ils soient implicites ou explicites, émis par les femmes DJ. Cela pourrait inclure l'organisation de rencontres informelles où elles peuvent librement exprimer leurs besoins, leurs enjeux et leurs défis, avec un relais de ces échanges auprès des acteurs et des actrices de l'industrie. Une écoute active et attentive favoriserait une communication plus inclusive et respectueuse, garantissant que les contributions des femmes DJ soient reconnues et valorisées. Les responsables de l'industrie devraient aussi instaurer des retours d'expérience réguliers pour identifier et contrer les situations de *mansplaining* ou de *gaslighting*, en validant systématiquement le travail et le talent musical des Femmes DJ.

Cultiver une meilleure inclusivité des Femmes DJ encouragerait les membres à réfléchir et à s'engager activement dans la définition des valeurs et des normes véhiculées dans l'industrie de la musique électronique. Cela peut se réaliser à travers des activités sociales et professionnelles, telles que des rencontres informelles ou des ateliers collaboratifs. Dans ce cadre, offrir aux femmes DJ des occasions de diriger des projets serait une manière de valider leur légitimité et leur professionnalisme aux yeux de leurs pairs et du public.

Par ailleurs, il est essentiel que les femmes DJ aient accès à des espaces de soutien, comme des groupes d'entraide et de mentorat, où elles pourraient échanger sur leurs expériences, leurs savoirs techniques et leurs découvertes musicales. Ces réseaux pourraient inclure des ateliers de développement professionnel ainsi que des plateformes en ligne pour le partage de ressources et d'opportunités. En intégrant des mentors qui partagent leurs expériences et prodiguent des conseils pratiques, les femmes DJ bénéficieraient d'un accompagnement constant. La mise en place de tels réseaux de soutien et de mentorat entre femmes DJ contribuerait également à forger une communauté résiliente et solidaire. Ces groupes, ainsi constitués, pourraient alors aborder les problématiques et défis rencontrés, tout en relayant ces échanges aux autres acteurs et actrices du secteur afin d'améliorer les politiques et pratiques en place.

En adoptant ces différentes stratégies, l'industrie de la musique électronique au Québec instaurerait un environnement plus inclusif pour que les femmes DJ puissent s'épanouir dans leurs activités professionnelles et s'engager dans des relations saines avec les autres acteurs et actrices du milieu.

Dignité pour les activistes

Pour résumer les défis auxquels font face les activistes du mouvement #BalanceTaStartup, il est pertinent d'évoquer l'éthique instrumentale du dialogue, qui souligne l'importance de la collaboration des voix et de la reconnaissance des apports de chacun et de chacune dans la critique de l'univers des startups.

Afin de lutter contre l'injustice testimoniale et herméneutique, il serait essentiel de rassembler des alliés et des alliées influents qui peuvent amplifier et légitimer publiquement les témoignages des activistes sur les mouvements en ligne comme #BalanceTaStartup. Ces alliés et ces alliées, qu'il s'agisse de leaders d'opinion ou des influenceurs et influenceuses crédibles, doivent s'engager activement à diffuser et à soutenir ces récits, afin de renforcer la crédibilité et l'impact du mouvement. En soutenant ces voix et leurs témoignages, ils et elles pourraient participer à un dialogue éthique où chaque perspective critique et témoignage est valorisé et pris en compte pour repenser le mythe des startups. Dans le cadre de cette collaboration, ces alliés et ces alliées devront aussi s'engager à intervenir dans les discussions en ligne pour dénoncer les comportements malveillants comme ceux des *trolls* et des *haters*, afin de favoriser un environnement numérique respectueux et solidaire, où les témoignages et les opinions des activistes sont entendus et respectés.

L'approche de la cultivation pourrait favoriser une implication active des membres de la communauté en ligne dans la création du collectif #BalanceTaStartup. Cela impliquerait leur participation aux activités et publications du compte, ainsi que leur intégration dans des comités de planification ou de stratégie du compte sur Instagram. En s'engageant dans l'élaboration des règles de modération et des politiques de sécurité, les membres de la communauté participeraient à instaurer un dialogue plus éthique quant à ce qui est toléré ou non dans les interactions en ligne. Des ateliers collaboratifs et des discussions ouvertes renforcerait les liens et favoriseraient une meilleure compréhension mutuelle à propos de la mission et de la finalité du mouvement en ligne.

Il est également crucial de prêter attention aux signes implicites et explicites des activistes pour appréhender leurs besoins et défis. Par exemple, des modérateurs et des modératrices formés pour identifier les manifestations de l'injustice épistémique pourraient intervenir rapidement afin de protéger les activistes. L'instauration de mécanismes de signalement anonymes et la mise à disposition de ressources de soutien psychologique sur les plateformes en ligne garantiraient aussi une communication inclusive et respectueuse. Une attention constante à ces éléments assurerait que les activistes soient pleinement reconnues dans leur dignité.

Enfin, les pratiques d'autoconscience et d'auto-organisation permettraient aux activistes de partager leurs expériences et de développer une compréhension collective des injustices qu'ils subissent. Par exemple, la création de groupes d'autoconscience où les activistes se réunissent virtuellement pour discuter des comportements toxiques rencontrés, ou encore l'organisation de forums réguliers avec les décideurs et

décideuses de la plateforme, contribueraient ainsi à promouvoir un mouvement en ligne plus ouvert et participatif.

Injustices partout, justice épistémique nulle part?

Il est indéniable que l'éthique instrumentale du dialogue favorise la justice épistémique. En adoptant cette perspective éthique, vous serez en mesure de mieux comprendre les enjeux et les défis auxquels vos collègues, partenaires et amis sont confrontés, ce qui vous permettra de les aider à réduire la propagation des injustices épistémiques. Ces approches mettent en avant l'importance d'établir un dialogue ouvert et une compréhension réciproque, afin de promouvoir des interactions plus inclusives et riches auxquels vous participez. C'est pour cela que, peu importe que vous ayez personnellement vécu ou non de l'injustice épistémique, il est essentiel de valoriser les voix et les expertises des groupes marginalisés afin de nourrir un véritable échange, sans négliger les autres. Ce processus de reconnaissance de soi et d'autrui enrichira l'organisation dans laquelle vous vous impliquez en intégrant et en valorisant toutes les perspectives. Cela garantira que chaque membre se sente écouté et respecté dans la construction collective du sens au sein des organisations.

Pour promouvoir la justice épistémique dans ces contextes, il sera parfois nécessaire de s'exprimer au nom des uns et des autres sans leur porter préjudice, en faisant appel à leurs expériences et contributions. En vous sollicitant ainsi, vous pourrez mieux appréhender ou comprendre ce que signifie *vivre* avec l'injustice épistémique. Celle-ci ne peut être résolue par un acte isolé, mais nécessite un engagement constant de notre part, autant du vôtre que du mien, afin que chacun et chacune d'entre nous puisse exister et contribuer pleinement au sein des collectifs et les organisations.

N'oubliez pas que la vie est constituée d'une multitude de collectifs et d'organisations, allant des familles aux communautés, des entreprises aux nations. Chaque individu, que ce soit vous ou moi, occupe une place dans ces différentes sphères de la vie quotidienne. Ainsi, promouvoir la justice épistémique nécessite de reconnaître et de valoriser les apports de chacun et de chacune dans toutes ces sphères. Cette approche ne se limite pas à des ajustements temporaires, mais requiert une transformation en profondeur des mentalités et des pratiques dans nos interactions quotidiennes. Il s'agit d'un effort constant pour remettre en question les préjugés et les stéréotypes qui marginalisent certaines voix et agences. Mais, en intégrant cette perspective dans notre quotidien, nous pourrions créer ensemble des espaces où chacun et chacune se sent reconnu et valorisé.

Autrement dit, la justice épistémique représente un engagement envers la reconnaissance mutuelle des voix et des contributions de tous et toutes : vous, moi et les autres. C'est un processus dynamique et continu, essentiel au maintien de la vie de nos divers collectifs et organisations. En unissant nos efforts pour surmonter les injustices épistémiques, nous pouvons espérer construire ensemble des sociétés où chacun et chacune puisse avoir la possibilité de s'exprimer librement et de contribuer pleinement à ses communautés respectives.

En conclusion, la question demeure : un monde sans injustices épistémiques est-il réellement utopique ? Quoi qu'il en soit, il est crucial que nous nous engagions dans cette voie, car même une diminution de ces injustices pourrait considérablement améliorer notre vie tant individuelle et collective au sein de nos collectifs et de nos organisations.

ANNEXE A

CANEVAS D'ENTREVUE : BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE

Grilles d'entrevues individuelles et de groupe

1. Grille d'entretien pour les entrevues individuelles

A. Questions orales

1. Parlez-moi de vous : que faites-vous comme **implication bénévole ou citoyenne** ?

- Quelle est votre implication bénévole ou citoyenne? Décrivez-moi ce que vous faites.
- Vous identifiez-vous à une **minorité** (*minorité linguistique, religieuse, politique, sociale, LGBTQIA2+, en situation d'handicap, autre*)?

2. Dites-moi un peu plus qui vous êtes : pourquoi **faites-vous** ce que vous faites ?

- Est-ce que votre implication bénévole ou citoyenne vous **apporte-t-elle** quelque chose en tant que **personne ou en tant que membre d'une minorité**?
- Comment **vos expériences, vos connaissances et vos compétences** vous aident-elles dans votre implication bénévole?
- Est-ce que l'organisation pour laquelle vous faites du bénévolat ou de l'implication citoyenne incarne **vos principes et vos valeurs** ? Si non, pourquoi ?
- Pensez-vous avoir une **pratique différente** de celle pratiquée dans le milieu du bénévolat ou de l'implication citoyenne, et si oui, pourquoi?

3. Partagez-moi ce que vous ressentez : comment vous **sentez-vous** dans votre propre implication ?

- Est-ce que le bénévolat ou l'implication citoyenne correspond à vos **attentes**, par rapport à ce que vous pensiez de votre organisme, ou plus généralement du milieu du bénévolat et de l'implication citoyenne?
- Avez-vous senti que vous puissiez exprimer librement **vos émotions ou/et vos idées** quand vous contribuez à un projet?
- Vous sentez-vous **reconnu.e** dans votre travail bénévole ?

4. Dites-moi ce que vous vivez : que vivez-vous comme **expérience** au sein de votre organisation ou au sein du milieu du bénévolat et de l'implication citoyenne?

- Quelles sont les **plus belles/moins belles situations** que vous avez vécues pendant votre bénévolat ou votre implication citoyenne?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où **une de vos idées** n'a pas été suffisamment prise en compte? Si oui, pourquoi?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où **vos expériences ou vos compétences** n'ont pas été suffisamment prises en compte? Si oui, pourquoi?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où **une de vos émotions** n'a pas été bien interprétée? Si oui, pourquoi?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où vous aviez l'impression que vous **ne pouviez pas exprimer votre identité** comme vous le souhaitiez? Si oui, pourquoi?

5. Dites-moi ce que vous en pensez : quels sont les **problèmes et/ou défis** de l'implication bénévole ou citoyenne?

- Quelles sont les **forces et les faiblesses** de l'organisation et du milieu auquel vous êtes affilié.e, selon vous ?
- Percevez-vous **un fossé** entre la réalité que votre organisme, **et/ou** plus largement le milieu du bénévolat et de l'implication citoyenne présente, et celle que vous vivez en tant que personne ou membre d'une minorité ?
- Quelles **critiques** formuleriez-vous à l'égard de votre organisation ou du milieu dans lequel vous vous impliquez ?
- Que diriez-vous à votre organisation pour **résoudre ces problèmes et/ou défis** ?

6. Dites-moi ce que vous comptez faire : entrevoyez-vous **des solutions** pour pallier ces problèmes et ces défis ?

- Pensez-vous qu'il existe une **solution possible** pour concilier vos intérêts et ceux de votre organisme d'affiliation, ou plus largement celui du milieu du bénévolat et de l'implication citoyenne ?
- Quelle serait votre implication bénévole ou citoyenne **idéale** ?
- Est-ce que vous vous voyez faire du bénévolat ou de l'implication citoyenne **encore longtemps** ?
- Connaissez-vous une personne qui souhaiterait tout comme vous **participer** à notre étude ?

B. Activité pratique : dessin

Dessinez-moi comment vous voyez le milieu du bénévolat :

- Comment **interprétez-vous** le dessin ?
- Que **ressentez-vous** en voyant ce dessin ?
- Où est-ce que vous vous **positionnez** dans le dessin ?

2. Grille d'entretien pour entrevues de groupe

A. Questions orales

1. Parlez-moi de vous : qu'est-ce que vous faites en lien avec le **bénévolat ou l'implication citoyenne** ?

2. Partagez-moi ce que vous ressentez : comment vous sentez-vous dans votre propre bénévolat ou implication citoyenne?

- Au sujet de la **gestion** de votre implication bénévole ou citoyenne
- Au sujet des **valeurs et des normes** véhiculées dans votre organisation **et/ou** le milieu
- Sur le plan **affectif et relationnel**
- Au niveau de la **reconnaissance** de votre implication ou de votre personne en tant que membre d'une minorité

3. Dites-moi ce que vous vivez : que vivez-vous comme expérience au sein de votre organisation?

- Quelles sont les **plus belles/moins belles situations et/ou interactions** que vous avez vécues pendant votre bénévolat ou votre implication citoyenne?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où **une de vos idées** n'a pas été suffisamment prise en compte? Si oui, pourquoi?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où **vos expériences ou vos compétences** n'ont pas été suffisamment prises en compte? Si oui, pourquoi?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où **une de vos émotions** n'a pas bien été interprétée? Si oui, pourquoi?
- Est-ce qu'il y a eu un moment où vous aviez l'impression que **vous ne pouviez pas exprimer votre identité** comme vous le souhaitiez? Si oui, pourquoi?

4. Dites-moi ce que vous en pensez : quels sont les **problèmes et défis** des milieux du bénévolat et l'implication citoyenne ?

- Au sujet de la **gestion** de votre organisation ou du milieu
- Au sujet des **valeurs et des normes** véhiculées au sein de votre organisation ou du milieu
- Sur la question de la **reconnaissance des minorités** dans votre organisation ou dans le milieu

5. Dites-moi ce que vous comptez faire : entrevoyez-vous des **solutions** pour pallier ces problèmes et ces défis ?

- Au niveau de la **gestion** de votre organisation ou du milieu
- Au niveau des **normes et valeurs** véhiculées au sein de votre organisation ou dans le milieu
- Au sujet de la **question des minorités** dans votre organisation ou le milieu

6. Dites-moi ce à quoi vous rêvez : quelle est votre implication bénévole ou citoyenne **idéale**?

Enfin, connaissez-vous une personne qui serait intéressée, tout comme vous, à participer à notre étude?

B. Activité pratique : dessin collectif

Dessinez-moi comment vous voyez le milieu du bénévolat :

- Comment **interprétez-vous** le dessin ?
- Que **ressentez-vous** en voyant ce dessin ?
- Où est-ce que vous vous **positionnez** dans le dessin ?

ANNEXE B

CANEVAS D'ENTREVUE : FEMMES DJ

Entretiens non dirigés

En plus des entretiens informels et des conversations spontanées qui auront lieu au cours de la période de filature (*shadowing*), nous mobiliserons aussi la technique de l'entretien non dirigé auprès des personnes suivies pour accéder à leur récit de soi (Ybema *et al.*, 2009). Boisclair et Saint-Martin (2006) font valoir l'utilité de recueillir des « histoires » et de permettre aux gens de décrire leur expérience pour accéder à la dynamique du genre. Pour accéder aux récits de soi et aux interprétations individuelles des participantes, trois à quatre entretiens non dirigés seront réalisés au début, au milieu et à la fin de la période de filature (*shadowing*). L'entretien non dirigé permet en effet de recueillir les réactions et les préoccupations spontanées des personnes plutôt que d'orienter leurs réponses par nos questions (Poupart, 1993). Par définition donc, il comprend peu ou pas de questions.

On cherche en effet à laisser émerger les préoccupations centrales des personnes. Ces questions sont donc fournies pour relancer la discussion au besoin. Si la personne évoque d'elle-même des préoccupations, épreuves, histoires, récits, narration de soi, etc. on l'écoute et on pourra poser des questions de relance ou pour assurer d'avoir bien compris ce qui est évoqué.

- Parlez-moi de vous : qu'est-ce qui vous a menée dans ce domaine?
- Comment qualifieriez-vous votre expérience au sein de ce milieu?
- Quels sont les enjeux centraux, vos préoccupations actuelles en lien avec votre travail?
- Avez-vous des exemples d'expériences vécues récemment que vous pourriez partager?
- Quelles sont selon-vous les principaux défis ou enjeux que rencontrent les femmes dj et productrices de musique électronique?
- Existe-t-il selon vous des moyens efficaces d'entrevoir des solutions pour pallier ces problèmes et ces défis ?

Entretiens suivants (milieu, fin de la période d'observation)

Pour les entrevues suivantes, on relancera la conversation à partir des observations (ce qui s'est déroulé, ce dont on a discuté dans les moments informels, etc.)

Par exemple on pourra demander : « Quels événements ont été marquants dans les dernières semaines ? » (puis simplement poser des questions de confirmation ou de précisions pour assurer la compréhension de l'enjeu évoqué).

ANNEXE C

AVIS DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE : BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE



AVIS FINAL DE CONFORMITÉ

No. de certificat : 2019-2535

Date : 15 mai 2023

Nom de l'étudiant.e : Coline SÉNAC (SENC18569002)

Titre du projet : Cartographie du bénévolat

Programme d'étude : Doctorat interdisciplinaire en études sémiotiques (2250)

Unité de rattachement : Département de communication sociale et publique

Direction de recherche : Consuelo Vasquez

OBJET : Avis final de conformité - doctorat

Selon les informations qui nous ont été fournies par la direction de recherche, le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) confirme que Coline SÉNAC a réalisé sa thèse de doctorat sous la direction de Consuelo Vasquez conformément aux normes et politiques éthiques en vigueur, en tant que membre de l'équipe de recherche pour le projet couvert par le certificat d'éthique no. 2019-2535.

Merci de bien vouloir inclure le présent document et du certificat d'éthique susmentionné en annexe de votre travail de recherche.

Les membres du CIEREH vous félicitent pour la réalisation de votre recherche et vous offrent leurs meilleurs vœux pour la suite de vos activités.

Gabrielle Lebeau
Coordonnatrice du CIEREH

Pour Yanick Farmer, Ph.D.
Professeur
Président

Signé le 2023-05-15 à 14:25

ANNEXE D

AVIS DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE : FEMMES DJ



AVIS FINAL DE CONFORMITÉ

No. de certificat : 2022-4291
Date : 15 mai 2023

Nom de l'étudiant.e : Coline SÉNAC (SENC18569002)

Titre du projet : « Plutôt bien pour une fille ». Naviguer les espaces genrés en tant que DJ et productrice de musique électronique.

Programme d'étude : Doctorat interdisciplinaire en études sémiotiques (2250)

Unité de rattachement : Département de management

Direction de recherche : Nancy Aumais

OBJET : Avis final de conformité - doctorat

Selon les informations qui nous ont été fournies par la direction de recherche, le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) confirme que Coline SÉNAC a réalisé sa thèse de doctorat sous la direction de Nancy Aumais conformément aux normes et politiques éthiques en vigueur, en tant que membre de l'équipe de recherche pour le projet couvert par le certificat d'éthique no. 2022-4291.

Merci de bien vouloir inclure le présent document et du certificat d'éthique susmentionné en annexe de votre travail de recherche.

Les membres du CIEREH vous félicitent pour la réalisation de votre recherche et vous offrent leurs meilleurs vœux pour la suite de vos activités.

Gabrielle Lebeau
Coordonnatrice du CIEREH

Pour Yanick Farmer, Ph.D.
Professeur
Président

Signé le 2023-05-15 à 14:29

ANNEXE E

AVIS DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE : #BALANCETASTARTUP

Tuesday, May 16, 2023 at 12:27:41 Eastern Daylight Time

Objet: RE: Demande de certificat éthique | Cas de Coline Sénac
Date: mardi 16 mai 2023 à 12:23:18 heure avancée de l'Est
De: Lebeau, Gabrielle
À: Senac, Coline
Pièces jointes: image001.png, image002.png

Bonjour Coline,

Voici la réponse en lien à la recherche Instagram.

Selon l'Article 2.2 de L'EPTC-2:

Article 2.2

Il n'y a pas lieu de faire évaluer par un CER les recherches qui sont fondées exclusivement sur de l'information qui est :

- a. accessible au public par un mécanisme établi par la loi ou la réglementation et qui est protégée par la loi;
- b. du domaine public, et que les personnes concernées n'ont pas d'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée.

Dans ce contexte, le profil Instagram en question est considéré comme faisant partie du domaine public et les administrateurs du compte n'ont pas d'attente en matière de vie privée.

Vous avez donc réalisé une recherche conforme à l'éthique. Cela dit, nous vous recommandons, dans le futur, de toujours présenter une demande d'évaluation préliminaire au CER avant d'amorcer votre projet pour garder une trace de la décision du CER).

N'hésitez pas si vous avez d'autres questions,

Gabrielle Lebeau
- En télétravail, joignable par Teams -
Coordonnatrice du CIEREH – <https://ciereh.uqam.ca/>
Service de la recherche et de la création
Université du Québec à Montréal
Case postale 8888, succursale Centre-Ville
Montréal (Qc) H3C 3P8

De : Senac, Coline <senac.coline@uqam.ca>
Envoyé : 15 mai 2023 16:17
À : Lebeau, Gabrielle <lebeau.gabrielle@uqam.ca>
Objet : Re: Demande de certificat éthique | Cas de Coline Sénac

Merci beaucoup de répondre à mes interrogations, Gabrielle!

En ce qui a trait à Instagram, ma recherche consiste à analyser les stories, publications et commentaires en dessous des publications sur le compte @balancetastartup.

Je ne suis pas entrée en contact avec les internautes.

Au plaisir,
Coline Sénac (elle)

Page 1 of 7

APPENDICE A

PRÉSENTATION DE RECHERCHE : BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE



Projet de recherche : cartographie

L'équipe de recherche interuniversitaire « Bénévolat en mouvement » mène actuellement un projet de recherche sur les pratiques bénévoles et les implications citoyennes plurielles qui existent dans les milieux et les organisations sans but lucratif au Québec.

Ce projet de recherche s'inscrit dans la continuité d'un premier projet de recherche portant sur les significations plurielles associées au bénévolat à Montréal et ses environs.

Dans le cadre de ce second projet de recherche, nous portons une attention particulière sur les significations, expériences et pratiques des individus possédant une implication bénévole ou citoyenne et s'auto-identifiant à une minorité particulière.

L'objectif de notre recherche est de mieux saisir les manières dont ces individus perçoivent leurs propres activités bénévoles ou citoyennes et les regards qu'ils-elles-iels portent sur les organisations et les milieux associés au bénévolat et à la mobilisation citoyenne au Québec.

Les entrevues sont individuelles et/ou de groupe. Les entrevues individuelles durent une heure (maximum), et les entrevues de groupe deux heures (maximum).

Nous invitons les participants et les participantes à spécifier leurs modalités de participation, à savoir s'ils/elles veulent seulement participer à l'entrevue individuelle, à l'entrevue de groupe, ou aux deux le cas échéant.

En participant à cette recherche, les participants et les participantes contribueront à faire rayonner leurs pratiques et leurs organisations dans le milieu académique et auprès des autres partenaires du milieu du bénévolat et de l'implication citoyenne, tout en contribuant au développement des connaissances dans le domaine.

Un rapport de recherche écrit sera remis à la fin de l'étude, et sera disponible pour consultation. Cela permettra d'améliorer les pratiques de bénévolat, et de manière élargie à la culture du bénévolat et de l'implication citoyenne au Québec.

Pour plus de détails sur notre premier projet de recherche :
https://volunteeringonthemove.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/73/RECOR-VOTM_Cartographie-des-pratiques-actuelles-du-benevolat-a-Montreal-et-ses-environs.pdf

Pour plus de détails sur le projet de recherche, vous pouvez consulter le site web :
<https://volunteeringonthemove.uqam.ca/fr/accueil/>

De plus, la directrice du projet, Consuelo Vasquez, est disponible pour un rendez-vous téléphonique afin d'expliquer plus en détail les modalités de participation à la recherche :
vasquez.consuelo@uqam.ca

Si vous êtes intéressé-e-x-s à participer à cette recherche ou si vous connaissez une personne qui voudrait participer à l'étude, veuillez nous contacter.

Contacts : Coline Sénac à senac.coline@uqam.ca / Nicolas Bencherki à nicolas.bencherki@teluq.ca

APPENDICE B
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT :
BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION CITOYENNE



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche : *Cartographie du bénévolat et de l'implication citoyenne*
Chercheur responsable : Consuelo Vásquez, Ph.D., Université du Québec à Montréal
Membres de l'équipe : Nicolas Bencherki, Ph.D., TÉLUQ (délégué)
Coline Sénac, candidate au doctorat, UQAM (déléguée),
Coordonnatrice : Frédérique Routhier, candidate à la maîtrise, UQAM,
routhier.frederique@courrier.uqam.ca
Organisme de financement : Conseil de Recherche en Sciences humaines du Canada

Préambule

Nous vous invitons à participer à un projet de recherche concernant l'implication bénévole ou citoyenne dans les organisations sans but lucratif.

Avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à nous à poser des questions ou à communiquer avec la responsable du projet ou les coordinateurs et coordinatrices de recherche.

Objectifs du projet

L'objectif de cette recherche est de mieux comprendre les significations, les expériences et les pratiques de personnes s'auto-identifiant à une minorité dans les milieux du bénévolat et de l'implication citoyenne au Québec. La recherche examine donc ce que signifie le bénévolat pour ces divers acteurs et actrices, et la manière dont ces significations les mènent à adopter certaines pratiques, à vivre certaines expériences et à porter un certain regard sur les organisations et les milieux dans lesquels ils/elles sont impliqué(e)s. En particulier, nous cherchons à comprendre comment ces individus s'impliquent dans des organisations sans but lucratif et comment ces organisations les accueillent dans leur équipe.

Nature de la participation

Votre participation consiste à accorder à le/la chercheur(e) une entrevue qui ne devrait pas durer davantage qu'une heure pour celle individuelle et deux heures pour celle en groupe. Le/la chercheur(e) vous demandera, si vous avez une implication bénévole et citoyenne, si vous vous identifiez à une certaine minorité. Lors de cette entrevue, nous allons vous demander pourquoi vous vous impliquez et comment vous envisagez cette implication par rapport à l'organisation et au milieu pour lesquels vous œuvrez. Aucune question de nature personnelle ne vous sera posée. Cette entrevue, si vous y consentez, sera enregistrée de manière orale ou filmée (selon vos préférences). La transcription que l'on fera de ces enregistrements oraux ou filmés ne permettra pas de vous identifier.

Avantages

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur le bénévolat et la mobilisation citoyenne au Québec. Il n'y a pas à proprement parler d'avantage direct pour vous.

Risques et inconvénients

En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques particuliers. Les principaux inconvénients que nous sommes en mesure d'identifier sont reliés au temps que vous accorderez à cette recherche.

Approbation du CIERH : 07.02.2019

Compensation

Aucune compensation financière ne sera versée pour votre participation à la présente recherche.

Confidentialité

Certains extraits de votre entrevue pourraient être publiés dans des articles scientifiques ou présentés lors d'activités de recherche. Toutefois, toutes les informations susceptibles de vous identifier, ou d'identifier les auteurs des propos que vous rapportés ou encore les personnes auxquelles vous faites référence dans ces propos seront ou bien retirées, ou bien modifiées de manière à assurer la confidentialité des données nominatives. Les données seront anonymisées dès la transcription des enregistrements. Ainsi, les noms des participants et des organisations seront remplacés par des pseudonymes. Les noms resteront strictement confidentiels et ne seront transmis à aucun individu ou organisme. Les enregistrements eux-mêmes ne seront accessibles qu'à l'équipe de recherche et seront conservés de manière sécuritaire.

Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit, et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive verbale ou écrite contraire de votre part, les documents, renseignements et données vous concernant seront détruits.

Le responsable du projet peut mettre fin à votre participation, sans votre consentement, s'il estime que votre bien-être ou celui des autres participants est compromis ou bien si vous ne respectez pas les consignes du projet.

Recherches ultérieures

Vos données de recherche seront rendues anonymes et conservées pendant 5 ans au terme du projet. Nous souhaitons les utiliser dans d'autres projets de recherche similaires. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

- J'accepte que mes données puissent être utilisées dans d'autres projets de recherche
 Je refuse que mes données puissent être utilisées dans d'autres projets de recherche

Acceptez-vous que le responsable du projet ou son délégué(e) vous sollicite ultérieurement dans le cadre d'autres projets de recherche?

Oui Non

Responsabilité

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le(s) commanditaire(s) ou les institutions impliquées de leurs obligations civiles et professionnelles.

Personnes-ressources :

Vous pouvez contacter la responsable du projet, Consuelo Vásquez, au numéro +1 (514) 987-3000 poste 6318 pour des questions additionnelles sur le projet. Vous pouvez aussi rejoindre Coline Sénac et Nicolas Bencherki, responsables de cette portion particulière du projet, respectivement au +1 (514) 961-8926 et au +1 (514) 843-2015 poste 2372, pour discuter des conditions dans lesquelles se déroule votre participation.

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) a approuvé ce projet et en assure le suivi. Pour toute information vous pouvez communiquer avec le

Approbation du CIEREH : 07.02. 2019

coordonnateur du Comité au numéro +1 (514) 987-3000 poste 7753 ou par courriel à l'adresse : ciereh@uqam.ca.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM, Courriel: ombudsman@uqam.ca; Téléphone: (514) 987-3151.

Remerciements : Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

Consentement du participant : Par la présente, je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement. Je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique. Je confirme avoir disposé du temps nécessaire pour réfléchir à ma décision de participer. Je reconnais avoir eu la possibilité de contacter le responsable du projet (ou son délégué(e)) afin de poser toutes les questions concernant ma participation et que l'on m'a répondu de manière satisfaisante. Je comprends que je peux me retirer du projet en tout temps, sans pénalité d'aucune forme ni justification à donner. Je consens volontairement à participer à ce projet de recherche.

Je désire recevoir un résumé des résultats du projet : Oui Non

Signature :

Date :

Nom (lettres moulées) et adresse courriel :

Déclaration du chercheur principal (ou de son ou sa délégué-e) :

Je soussigné déclare avoir expliqué les objectifs, la nature, les avantages, les risques du projet et autre disposition du formulaire d'information et de consentement et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature :

Date :

Nom (lettres moulées) et adresse courriel :

Consentement du participant à l'enregistrement des activités :

Je consens volontairement à ce que mes activités soient enregistrées sous format audio :

Oui Non

Je consens volontairement à ce que mes activités soient enregistrées sous format vidéo :

Oui Non

Signature :

Date :

Nom (lettres moulées) et adresse courriel :

Un exemplaire de ce document signé doit être remis au participant

Approbation du CIEREH : 07.02. 2019

APPENDICE C

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT : FEMMES DJ

1



Formulaire d'information et de consentement

Titre du projet : « Plutôt bien pour une fille ». Naviguer les espaces genrés en tant que DJ et productrice de musique électronique.

IDENTIFICATION

Chercheuse responsable du projet : Nancy Aumais, PhD
Professeure, Département de management, ESG-UQAM
Adresse courriel : aumais.nancy@ugam.ca
Cellulaire : 514-207-2870

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

Coline Senac, Étudiante au Doctorat interdisciplinaire en études sémiotiques, UQAM
Adresse courriel : senac.coline@courrier.uqam.ca

Amélie Gaudreau, Étudiante à la Maîtrise en administration, UQAM
Adresse courriel : gaudreau_sauve.amelie@ugam.ca

BUT GÉNÉRAL DU PROJET

Vous êtes invité(e) à prendre part à ce projet visant à comprendre les rouages du phénomène de sous-représentation persistante des femmes DJ et productrices de musique électronique au Québec. L'objectif général de cette recherche est d'approfondir la compréhension des enjeux, problèmes et défis que rencontrent les DJ et productrices de musique électronique dans leur pratique et leurs activités artistiques et entrepreneuriales dans un univers traditionnellement masculin ainsi que des stratégies qu'elles déploient pour s'y tailler une place. Pour ce faire, la recherche s'attardera au déploiement quotidien des pratiques (incluant les pratiques de genre, paroles, gestes, comportements, attitudes, etc.), au plus près des interactions quotidiennes.

PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AUX PERSONNES PARTICIPANTES

Ce projet mobilise une méthode d'inspiration ethnographique qui se nomme *shadowing* (filature en français) qui est une forme d'accompagnement discret, c'est-à-dire que votre participation consistera à être suivie par la chercheuse et à être observée dans votre travail et dans vos interactions quotidiennes. Cela veut dire que la chercheuse serait à vos côtés ou un peu en retrait lors d'enregistrements en studio, de performances publiques, de rencontres avec vos pairs, d'échanges avec des clients et autres interlocuteur (si ces personnes acceptent d'être aussi observées) à raison d'un ou deux jours par semaine, à des moments que nous aurons convenu pendant vos heures de travail, pour une durée de trois à six mois. Cet accompagnement se fait toujours avec votre approbation et celle des personnes présentes qui peuvent refuser à tout moment la poursuite de l'observation dans des lieux non-publics.

Votre participation consiste aussi à participer à trois entrevues réflexives (au début, au milieu et à la fin de la période d'observation) dans le cadre desquelles vous pourrez expliquer les événements observés, en partageant, par exemple, la signification que vous leur accordez, vos préoccupations, etc. Avec votre accord, ces entrevues seront enregistrées et retranscrites à des fins d'analyse et auront une durée de trente à soixante minutes chacune.

Le lieu et moment de celles-ci sont à convenir en fonction de vos disponibilités. La transcription sur support informatique qui en découlera ne permettra pas de vous identifier car des pseudonymes seront utilisés. Aucun enregistrement ne sera effectué sans votre consentement.

AVANTAGES et RISQUES

Avantages de votre participation

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension des traitements différenciés sur la base du genre dans le milieu de la musique électronique et sur les effets de ces inégalités dans l'ensemble des milieux historiquement masculins. Sur le plan pratique, elle répond à l'appel de nombreux organismes, de (re)donner sa juste place à leur contribution technique, artistique et intellectuelle dans l'histoire de la musique électronique, ne serait-ce qu'en visibilisant leur travail. Par ailleurs, cette recherche pourra fournir une occasion de réfléchir sur vos pratiques entrepreneuriales et sur votre propre construction identitaire par le moyen d'échange avec la chercheuse, moments de réflexivité que le quotidien permet rarement. Vous obtiendrez si vous le souhaitez un rapport d'observation à la fin du projet. Cette observation ne constitue en aucun cas une évaluation de vos pratiques qui seront observées sans jugement aucun de la part de la chercheuse.

Risques associés à votre participation

Il n'y a pas de risque important associé à votre participation à cette recherche. Toutefois, les observations peuvent constituer une source d'inconfort pour la personne observée, surtout au début. Par ailleurs, il pourrait exister un enjeu de confidentialité entourant les phases d'observation, notamment lors de l'observation des séances de négociation avec des acteurs du milieu. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question que vous estimez embarrassante sans avoir à vous justifier, de vous soustraire à une observation ou de demander qu'une situation ne soit pas considérée dans l'analyse. Le matériel de recherche (enregistrement numérique et transcription codés) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés et sécurisés électroniquement par la responsable du projet pour la durée totale du projet.

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ

Votre anonymat ne peut être préservé dans le contexte des observations quotidiennes puisque vos interlocuteurs constateront ma présence d'observatrice. Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, il existe la possibilité d'être reconnu à travers la lecture des articles scientifiques et communications. Ce risque sera minimisé, voire neutralisé par l'utilisation de pseudonymes et/ou la création de personnages fictifs. À moins que vous souhaitiez être directement identifiée dans ces documents, ce que vous pouvez indiquer à la fin de ce document. Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels et que seule la responsable du projet et les étudiant.e.s (auxiliaire de recherche) auront accès aux notes, aux enregistrements et au contenu des transcriptions. Votre consentement sera obtenu à chaque fois que la responsable du projet aura l'intention d'enregistrer quelque interaction que ce soit et aucun enregistrement ne sera effectué sans votre consentement. Le matériel de recherche (enregistrement numérique et transcription codés) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés et sécurisés électroniquement par la responsable du projet pour la durée totale du projet.

PARTICIPATION VOLONTAIRE

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Dans ce cas les renseignements vous concernant seront détruits. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que le responsable du projet puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, essai, rapport, communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition

qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part. Vous demeurez libre de demander le retrait de toute donnée vous concernant de tout article, essai, rapport ou communication scientifique.

COMPENSATION FINANCIÈRE

Votre participation à ce projet est offerte gratuitement. Les résultats de recherche vous seront transmis sur demande, au terme du projet (résultats, publications ou communications scientifiques qui en découleront).

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS ?

Vous pouvez contacter la chercheuse principale au numéro (514) 207-2870 ou aumais.nancy@ugam.ca pour toute question additionnelle sur le projet ou pour discuter des conditions dans lesquelles se déroule votre participation et de vos droits en tant que participant de recherche. Le projet auquel vous allez participer a été approuvé au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains. Pour toute question ne pouvant être adressée à la chercheuse principale ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez communiquer avec le comité institutionnel à cette adresse courriel : ciereh@ugam.ca.

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de ce projet et nous tenons à vous en remercier très chaleureusement.

SIGNATURES

Je reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et je consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais que la responsable du projet a répondu à mes questions de manière satisfaisante et que j'ai disposé suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la responsable du projet.

Je souhaite être directement identifiée dans les documents oui non

Je consens à ce que les trois entretiens mentionnés plus haut soient enregistrés oui non

Signature de la personne participante : _____

Date :

Nom (lettres moulées) :

Courriel :

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de la responsable du projet : _____

Date :

Un exemplaire du formulaire signé doit être remis aux personnes participantes.

APPENDICE D

COURRIEL DE RECRUTEMENT : FEMMES DJ

Courriel de recrutement

Les contacts se feront à partir des listes de DJ et productrices électroniques fournies par mes contacts au sein de différents organismes tels que Mutek, Piknic Électronique et Evenko. Les personnes seront contactées via l'adresse courriel professionnelle, puis, si elles acceptent, se tiendra une discussion via zoom.

Le courriel initial pourrait ressembler à ceci :

Bonjour (nom de la DJ et productrice),

Merci de m'avoir contactée suite à votre conversation avec (nom du contact) de chez Mutek (ou autre organisme auprès duquel j'ai des contacts) qui m'a suggéré d'entrer en contact avec vous pour sonder votre intérêt à participer à un projet de recherche que nous nous apprêtons à lancer.

Ce projet s'intéresse à mieux comprendre la sous-représentation persistante des femmes sur la scène électronique. Il existe en effet peu de travaux qui documentent les obstacles qui expliquent la persistance de ces inégalités, et le projet vise à mieux comprendre les enjeux, problèmes et défis que rencontrent les DJ et productrices de musique électronique dans leur pratique et leurs activités artistiques et entrepreneuriales dans un univers traditionnellement masculin ainsi que des stratégies qu'elles déploient pour s'y tailler une place.

Dans un premier temps, nous pourrions prévoir une rencontre de trente minutes environ (via zoom) afin de vous présenter le projet et vous poser quelques questions autour de votre expérience des enjeux et des défis qui vous apparaissent centraux en lien avec la problématique. Ce projet déploie une méthode ethnographique donc j'ai l'intention de suivre sur le terrain des DJ-productrice (en 2022 lorsque – espérons-le – les activités auront repris) pendant un certain temps pour accéder aux subtilités des choses qui se passent dans les interactions sociales (verbales, non-verbales etc.) au quotidien, sur le terrain. Les modalités exactes seraient négociées avec vous.

Ce projet dont le sujet m'apparaît important a été peu étudié. J'ai demandé du financement provincial pour déployer un projet de recherche d'une certaine envergure, avec une équipe de recherche. Cela mènera à des publications scientifiques et à des recommandations pour les milieux.

Voilà, en résumé. Seriez-vous intéressée à ce que l'on se réserve un moment (via zoom) dans les prochaines semaines pour discuter?

En vous remerciant très sincèrement du temps que vous avez accordé à cette lecture, nous vous souhaitons une excellente journée.

Nancy Aumais
Professeure
Téléphone: 514 987-3000, poste 2118
Aumais.nancy@uqam.ca

BIBLIOGRAPHIE

- Abramson, K. (2014). Turning up the Lights on Gaslighting. *Philosophical Perspectives*, 28(1), 1-30.
<https://doi.org/10.1111/phpe.12046>
- Abtan, F. (2016). Where Is She ? Finding the Women in Electronic Music Culture. *Contemporary Music Review*, 35(1), 53-60. <https://doi.org/10.1080/07494467.2016.1176764>
- Ackroyd, S., & Thompson, P. (2022). *Organizational Misbehavior*. SAGE.
- Ahmed, S. (2012). *On being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Ahmed, S. (2024). *Feminist Killjoy Handbook*. Penguin.
- Ajmani, L., Houtti, M., Foriest, J. C., Devito, M. A., Vincent, N., & Johnson, I. (2023). Epistemic Injustice in Online Communities : Unpacking the Values of Knowledge Creation and Curation within CSCW Applications. *Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*, 527-531. <https://doi.org/10.1145/3584931.3611280>
- Alfes, K., Shantz, A., & Bailey, C. (2016). Enhancing Volunteer Engagement to Achieve Desirable Outcomes : What Can Non-profit Employers Do ? *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 595-617. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9601-3>
- Allen, B. J. (2011). *Difference matters: Communicating social identity*. Waveland Press.
- Altanian, M., & Kassar, N. E. (2021). Epistemic Injustice and Collective Wrongdoing : Introduction to Special Issue. *Social Epistemology*, 35(2), 99-108.
- Alvesson, M., et Karreman, D. (2000). Varieties of Discourse: On the Study of Organizations through Discourse Analysis. *Human Relations*, 53(9), 1125-1149.
<https://doi.org/10.1177/0018726700539002>
- Alvesson, M., et Sköldbberg, K. (2009). *Reflexive Methodology: New vistas for Qualitative Research*. SAGE.

- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., et Schminke, M. (2002). Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00037-7](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00037-7)
- Anderson, E. (2012). Epistemic Justice as a Virtue of Social Institutions. *Social Epistemology*, 26(2), 163-173. <https://doi.org/10.1080/02691728.2011.652211>
- Andrade Scroferneker, C. (2004) Qu'est-ce que la « Communication organisationnelle » dans un pays de contact ? *Sociétés*, 83(1), 79-88. <https://doi.org/10.3917/soc.083.0079>
- Andresen, M. (2007). Diversity learning, Knowledge Diversity and Inclusion: Theory and Practice as exemplified by Corporate Universities. *Equal Opportunities International*, 26(8), 743-760. <https://doi.org/10.1108/02610150710836118>
- Arnett, R. C., et Arneson, P. (Eds.). (2014). *Philosophy of Communication Ethics: Alterity and the Other*. Fairleigh Dickinson University Press.
- Ashcraft, K. L. (2006). Feminist-Bureaucratic Control and Other Adversarial Allies : Extending Organized Dissonance to the Practice of “New” Forms. *Communication Monographs*, 73(1), 55-86. <https://doi.org/10.1080/03637750600557081>
- Ashcraft, K. L. (2013). The Glass Slipper: « Incorporating » Occupational Identity in Management Studies. *The Academy of Management Review*, 38(1), 6-31.
- Ashcraft, K. L. (2021). Communication as Constitutive Transmission ? An Encounter with Affect. *Communication Theory*, 31(4), 571-592. <https://doi.org/10.1093/ct/qtz027>
- Ashcraft, K. L., et Allen, J. B. (2006) The Racial Foundation of Organizational Communication. *Communication Theory*, 13(1), 5-38.
- Aumais, N., et Sénac, C. (2024). Navigating gendered Spaces: Activists' Synergies in Montreal's Electronic Music Scene. In *Accessibility, Diversity, Equity, and Inclusion in the Cultural Sector: Initiatives and Lessons Learned from Real-life Cases*. Emerald Publishing.
- Aumais, N., et Vásquez, C. (2023). Tisser des relations : Dialogue autour de la pratique de la filature. *Recherches qualitatives*, 42(1), 92. <https://doi.org/10.7202/1100246ar>

- Austin, J. L. (1975). *How to do Things with Words*. Clarendon Press.
- Bacevic, J. (2023). Epistemic injustice and epistemic positioning: Towards an intersectional political economy. *Current Sociology*, 71(6), 1122-1140. <https://doi.org/10.1177/00113921211057609>
- Baert, S., et Vujić, S. (2016). Immigrant Volunteering: A way out of Labour Market Discrimination ? *Economics Letters*, 146, 95-98. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2016.07.035>
- Bailey, A. (2020). On Gaslighting and Epistemic Injustice: Editor's Introduction. *Hypatia*, 35(4), 667-673. <https://doi.org/10.1017/hyp.2020.42>
- Baillargeon, D., Bencherki, N., & Boivin, G. (2021). 20 ans des approches de la communication constitutive des organisations : Émergence et innovations. *Communication et organisation*, 59, 13-25. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.9723>
- Baird, C., et Calvard, T. S. (2019). Epistemic Vices in Organizations: Knowledge, Truth, and Unethical Conduct. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 263-276. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3897-z>
- Baker, C. (2007). *The Emergence of Organized Feminist Resistance to Sexual Harassment in the United States in the 1970s*. Study of Women and Gender: Faculty Publications.
- Ballantyne, N. (2023). Recent Work on Intellectual Humility: A Philosopher's Perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 18(2), 200-220. <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1940252>
- Barrette, J., Laroche, C., & Garcia, L. J. (1998). Troubles de la communication et obstacles au travail : Les défis des personnes et des organisations. *Reflets: Revue d'intervention sociale et communautaire*, 4(2), 47. <https://doi.org/10.7202/026217ar>
- Bazin, M., Lambert, F., et Sapio, G. (2020). *Stigmatiser : Discours médiatiques et normes sociales*. Édition Le Bord de l'eau.
- Beauchamp, G. (2023). Epistemic Injustice as a Ground for Religious Education in Public Schools. *Religious Education*, 118(2), 119-132. <https://doi.org/10.1080/00344087.2023.2181916>
- Bélanger, J., & Thuderoz, C. (2010). Le répertoire de l'opposition au travail : *Revue française de sociologie*, Vol. 51(3), 427-460. <https://doi.org/10.3917/rfs.513.0427>

- Bencherki, N. (2016). How things make things do things with words, or how to pay attention to what things have to say. *Communication Research and Practice*, 2(3), 272-289.
<https://doi.org/10.1080/22041451.2016.1214888>
- Bencherki, N., Cooren, F., Brummans, B. H. J. M., Benoit-Barné, C., et Matte, F. (2020). La culture en tant que cultivation : Vers une conception communicationnelle de la culture organisationnelle. *Communiquer. Revue de communication sociale et publique*, 29, 89-109.
<https://doi.org/10.4000/communiquer.5674>
- Bencherki, N., Matte, F., & Cooren, F. (2020). *Authority and Power in Social Interactions: Methods and Analysis*. Routledge.
- Bencherki, N., et Sénac, C. (2023). Instrumental dialogue and the Ethics of Expressing Solicitude for each other's Existence. *Language and Dialogue*, 13(1), 3-25. <https://doi.org/10.1075/ld.00138.ben>
- Bencherki, N., et Snack, J. P. (2016). Contributorship and Partial Inclusion: A Communicative Perspective. *Management Communication Quarterly*, 30(3), 279-304.
<https://doi.org/10.1177/0893318915624163>
- Benkler, Y., Faris, R., & Roberts, H. (2018). *Network Propaganda : Manipulation, Disinformation, and Radicalization in American Politics* (1re éd.). Oxford University Press New York.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780190923624.001.0001>
- Benoit-Barné, C., & Cooren, F. (2009). The Accomplishment of Authority Through Presentification : How Authority Is Distributed Among and Negotiated by Organizational Members. *Management Communication Quarterly*, 23(1), 5-31. <https://doi.org/10.1177/0893318909335414>
- Benoit-Barné, C., & Fox, S. (2022). Authority According to CCO: Recursivity, Emergence, and Durability (p. 283-297).
- Berenstain, N. (2016). Epistemic Exploitation. *Ergo, an Open Access Journal of Philosophy*, 3(20201214).
<https://doi.org/10.3998/ergo.12405314.0003.022>
- Berenstain, N. (2020). White Feminist Gaslighting. *Hypatia*, 35(4), 733-758.
<https://doi.org/10.1017/hyp.2020.31>

- Berger, M. (2018). Vers une théorie du pâtir communicationnel. Sensibiliser Habermas. Cahiers de recherche sociologique, 62, 69-108. <https://doi.org/10.7202/1045615ar>
- Beyes, T., Cnossen, B., Ashcraft, K., & Bencherki, N. (2022). Who's afraid of the senses ? Organization, management and the return of the sensorium. Management Learning, 53(4), 625-639. <https://doi.org/10.1177/13505076221111423>
- Bhabha, H. K. (2004). The Location of Culture. Routledge.
- Bhakuni, H., et Abimbola, S. (2021). Epistemic Injustice in Academic Global Health. The Lancet Global Health, 9(10), e1465-e1470. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(21\)00301-6](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(21)00301-6)
- Bhargava, R. (2013). Overcoming the Epistemic Injustice of Colonialism. Global Policy, 4(4), 413-417. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12093>
- Boivin, G., Brummans, B. H. J. M., & Barker, J. R. (2017). The Institutionalization of CCO Scholarship : Trends from 2000 to 2015. Management Communication Quarterly, 31(3), 331-355. <https://doi.org/10.1177/0893318916687396>
- Bhopal, K. (2023). "We can talk the talk, but we're not allowed to walk the walk" : The Role of Equality and Diversity Staff in Higher Education Institutions in England. Higher Education, 85(2), 325-339. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00835-7>
- Bianchi, C. (2021). Discursive Injustice: The Role of Uptake. Topoi, 40(1), 181-190. <https://doi.org/10.1007/s11245-020-09699-x>
- Blackman, D., et Sadler-Smith, E. (2009). The Silent and the Silenced in Organizational Knowing and Learning. Management Learning, 40(5), 569-585. <https://doi.org/10.1177/1350507609340809>
- Blouin, P. S. (2021). La phénoménologie comme manière de vivre. Zeta Books.
- Bonetti, M., et De Gaulejac, V. (1988). L'individu, produit d'une histoire dont il cherche à devenir le sujet. Espaces Temps, 37(1), 55-63. <https://doi.org/10.3406/espat.1988.3405>
- Borenstein, J. (2002). Authenticating Expertise: Philosophical and Legal Issues. International Journal of Applied Philosophy, 16(1), 85-102. <https://doi.org/10.5840/ijap20021617>

- Boréus, K. (2006). Discursive Discrimination: A Typology. *European Journal of Social Theory*, 9(3), 405-424. <https://doi.org/10.1177/1368431006065721>
- Bourgoin, A., Laszczuk, A., & Langley, A. (2020). Legitimacy Work in Organizations : Securing the Existence of a Novel Change Agency Unit. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 19879. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.191>
- Bourdieu, P. (1982). *Ce que parler veut dire : L'économie des échanges linguistiques*. Fayard.
- Bourquin, J.-F. (2005). La fabrique des différences. *La pensée de midi*, 14(1), 32-37. <https://doi.org/10.3917/lpm.014.0032>
- Boutaud, J.-J. (2004). Sémiotique et communication : Un malentendu qui a bien tourné. *Hermès*, 38(1), 96. <https://doi.org/10.4267/2042/9431>
- Boutaud, J.-J., et Véron, E. (2007). *Sémiotique ouverte : Itinéraires sémiotiques en communication*. Hermès science publications: Lavoisier.
- Bronner, G. (2021). *Apocalypse cognitive*. PUF.
- Brownmiller, S. (2000). *In our time: Memoir of a revolution*. Aurum.
- Brummans, B., Cooren, F., Robichaud, D., & Taylor, J. (2014). Approaches to the Communicative Constitution of Organizations. In L. Putnam & D. K. Mumby (Éds.), *The SAGE Handbook of Organizational Communication : Advances in Theory, Research, and Methods* (3e édition, p. 173-194). SAGE Publications, Inc.
- Brummans, B. H., Higham, L., et Cooren, F. (2022). The Work of Conflict Mediation: Actors, Vectors, and Communicative Relationality. *Human Relations*, 75(4), 764-791. <https://doi.org/10.1177/0018726721994180>
- Bueter, A. (2019). Epistemic Injustice and Psychiatric Classification. *Philosophy of Science*, 86(5), 1064-1074. <https://doi.org/10.1086/705443>
- Buquet, R., Luca, N., & Bouilloud, J.-P. (2017). Malaise dans les startup. Entre désir héroïque et anxiété créatrice: *Nouvelle revue de psychosociologie*, N° 24(2), 93-111. <https://doi.org/10.3917/nrp.024.0093>

- Butler, J. (1990). *Gender trouble : Feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Byskov, M. F., et Hyams, K. (2022). Epistemic injustice in Climate Adaptation. *Ethical Theory and Moral Practice*, 25(4), 613-634. <https://doi.org/10.1007/s10677-022-10301-z>
- Cabanas, E., & Illouz, E. (2018). *Happycratie : Comment l'industrie du bonheur a pris le contrôle de nos vies*. Premier parallèle.
- Campbell, K. K. (2002). Consciousness-raising: Linking theory, criticism, and practice. *Rhetoric Society Quarterly*, 32(1), 45-64. <https://doi.org/10.1080/02773940209391220>
- Caïdor, P. (2021). La constitution communicationnelle d'un programme de valorisation de la diversité ethnoculturelle : Une étude de cas. *Communication et organisation*, 59, 169-181. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.10150>
- Carby, H. V. (1989). *Reconstructing Womanhood: The emergence of the Afro-American woman novelist*. Oxford University Press.
- Carayol, V., Lépine, V., & Morillon, L. (2020). *Le côté obscur de la communication des organisations*. Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine.
- Carey, B. (2024). *Hypocrisy and Epistemic Injustice*. *Ethical Theory and Moral Practice*. <https://doi.org/10.1007/s10677-024-10442-3>
- Caronia, L., & Cooren, F. (2014). Decentering our analytical position : The dialogicity of things. *Discourse & Communication*, 8(1), 41-61. <https://doi.org/10.1177/1750481313503226>
- Cavell, S. (1994). *In quest of the Ordinary: Lines of Skepticism and Romanticism*. University of Chicago Press.
- Certeau, M. de. (2010). *L'invention du quotidien : Arts de faire*. Édition Gallimard.
- Citton, Y. (2014). *Pour une écologie de l'attention*. Éditions du Seuil.
- Code, L. (1991). *"What Can She Know ?": Feminist Theory and the Construction of Knowledge*. Cornell University Press.

- Cohen-Chen, S., Dhensa-Kahlon, R. K., et Hameiri, B. (2024). Humorous Responses to Gender Injustice: The Contrasting Effects of Efficacy and Emotions on Women's Collective Action Intentions. *Sex Roles*, 90(2), 336-351. <https://doi.org/10.1007/s11199-024-01459-0>
- Coldwell, D. A. L. (2021). Toxic Behavior in Organizations and Organizational Entropy: A 4th industrial revolution phenomenon ? *SN Business et Economics*, 1(5), 70. <https://doi.org/10.1007/s43546-021-00079-0>
- Coleman, G., et Rippin, A. (2000). Putting Feminist Theory to Work: Collaboration as a Means towards Organizational Change. *Organization*, 7(4), 573-587.
- Collins, P. H. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge ; Taylor & Francis Group.
- Collins, P. H. (2017). Intersectionality and Epistemic Injustice. In J. Medina, G. Pohlhaus, et I. J. Kidd (Eds.), *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice* (p. 115-125). Routledge.
- Cook, S. W., & Tanenhaus, M. K. (2009). Embodied communication: Speakers' gestures affect listeners' actions. *Cognition*, 113(1), 98-104. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2009.06.006>
- Cooren, F. (2004). The Communicative Achievement of Collective Minding: Analysis of Board Meeting Excerpts. *Management Communication Quarterly*, 17(4), 517-551. <https://doi.org/10.1177/0893318903262242>
- Cooren, F. (2010). Comment les textes écrivent l'organisation. Figures, ventriloquie et incarnation. *Études de communication*, 34, 23-40. <https://doi.org/10.4000/edc.1891>
- Cooren, F. (2013). *Manières de faire parler : Interaction et ventriloquie*. Édition Le Bord de l'eau.
- Cooren, F. (2015). *Organizational Discourse: Communication and Constitution*. Polity Press.
- Cooren, F., Brummans, B. H. J. M., et Higham, L. (2023). "You're putting words in my mouth !": Interaction as Mutual Ventriloquation. *Communication Research and Practice*, 9(1), 44-66. <https://doi.org/10.1080/22041451.2022.2141862>

- Cooren, F., Matte, F., Benoit-Barné, C., & Brummans, B. H. J. M. (2013). Communication as Ventriloquism : A Grounded-in-Action Approach to the Study of Organizational Tensions. *Communication Monographs*, 80(3), 255-277. <https://doi.org/10.1080/03637751.2013.788255>
- Cooren, F., & Sandler, S. (2014). Polyphony, Ventriloquism, and Constitution : In Dialogue with Bakhtin: Polyphony, Ventriloquism, and Constitution. *Communication Theory*, 24(3), 225-244. <https://doi.org/10.1111/comt.12041>
- Cooren, F., Taylor, J. R., & Van Every, E. J. (Éds.). (2005). *Communication as organizing : Empirical and theoretical approaches into the dynamic of text and conversation*. Lawrence Erlbaum.
- Cousens, C. (2024). Exercising Illocutionary Power, Or : How to Do Things with Other People's Words. In M. Popa-Wyatt (Éd.), *Harmful Speech and Contestation* (p. 85-107). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-60537-6_5
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Crichton, P., Carel, H., et Kidd, I. J. (2017). Epistemic injustice in psychiatry. *BJ Psych Bulletin*, 41(2), 65-70. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050682>
- Cross, R., Nohria, N., & Parker, A. (2004). Six Myths about Informal Networks—And How to Overcome Them. In E. Lesser & L. Prusak (Éds.), *Creating Value with Knowledge* (p. 47-60). Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/0195165128.003.0004>
- Czarniawska-Joerges, B. (2007). *Shadowing: And other techniques for doing fieldwork in modern societies*. Liber ; Copenhagen Business School Press ; Universitetsforlaget.
- De Bruin, B. (2021). Epistemic Injustice in Finance. *Topoi*, 40(4), 755-763. <https://doi.org/10.1007/s11245-019-09677-y>
- Del Fa, S. (2016). Mise en tension « des savoirs » et négociations identitaires : Exploration dans une université alternative. *Communication et organisation*, 49.
- Del Fa, S., Boivin, G., Boily, A.-S., & Leclair, È. (2023). Thinking communicatively about practices of resistances. *Journal of Resistance Studies*, 8(2), 15-58.

- De Robillard, D. (2009) *Réflexivité : sémiotique ou herméneutique : comprendre ou donner signification? Une approche profondément anthropolinguistique ?* Cahiers de sociolinguistiques 14(1), 154-175.
- Deleuze, G., et Guattari, F. (2005[1991]). *Qu'est-ce que la philosophie ?* Éditions de Minuit.
- Delvaux, M. (2019). *Le boys club*. Éditions Remue-ménage.
- Del Fa, S., et Vásquez, C. (2019). Existing through differenciation: A Derridean approach to alternative organizations. *M@n@gement*, 22(4), 559-583.
- Desmarais, D., & Gusew, A. (2021). L'approche biographique et l'approche narrative : Contributions à l'intervention sociale : Présentation du dossier. *Nouvelles pratiques sociales*, 32(2), 20.
<https://doi.org/10.7202/1085511ar>
- Dewey, J. (2012). *The public and its problems : An essay in political inquiry*. Pennsylvania State University Press.
- DiTomaso, N. (2020). *Discrimination in Work and Organizations*. In N. DiTomaso, Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.193>
- Doan, M. (2018). Resisting Structural Epistemic Injustice. *Feminist Philosophy Quarterly*, 4(4).
<https://doi.org/10.5206/fpq/2018.4.6230>
- Dorion, L. (2017). Construire une organisation alternative. *Revue Française de Gestion*, 43(264), 143-160.
<https://doi.org/10.3166/rfg.2017.00109>
- Dotson, K. (2011). Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing. *Hypatia*, 26(2), 236-257. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01177.x>
- Dotson, K. (2014). Conceptualizing Epistemic Oppression. *Social Epistemology*, 28(2), 115-138.
<https://doi.org/10.1080/02691728.2013.782585>
- Drożdżowicz, A. (2021). Epistemic injustice in Psychiatric Practice: Epistemic duties and the Phenomenological approach. *Journal of Medical Ethics*, 47(12), e69-e69.
<https://doi.org/10.1136/medethics-2020-106679>

- Du Bois, W. E. B. (1975 [1921]). *Darkwater: Voices from within the Veil*. Kraus-Thomsen. Dular, N. (2021). Mansplaining as Epistemic Injustice. *Feminist Philosophy Quarterly*, 7(1).
<https://doi.org/10.5206/fpq/2021.1.8482>
- Dunaetz, D. R. (2020). *Organizational Justice: Perceptions of Being Fairly Treated*.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/a5wpe>
- Dunne, G. (2023). Epistemic injustice in Education. *Educational Philosophy and Theory*, 55(3), 285-289.
<https://doi.org/10.1080/00131857.2022.2139238>
- Dutta, M. J. (2014). A Culture-Centered Approach to Listening: Voices of Social Change. *International Journal of Listening*, 28(2), 67-81. <https://doi.org/10.1080/10904018.2014.876266>
- Earl, J., Maher, T. V., & Pan, J. (2022). The digital repression of social movements, protest, and activism : A synthetic review. *Science Advances*, 8(10), eabl8198. <https://doi.org/10.1126/sciadv.abl8198>
- Ekman, P. (1993). Facial expression and emotion. *American Psychologist*, 48(4), 384-392.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.4.384>
- Elers, P., Dutta, M. J., & Elers, S. (2021). Engagement and the Nonprofit Organization : Voices from the Margins. *Management Communication Quarterly*, 35(3), 368-391.
<https://doi.org/10.1177/0893318921100188>
- Erez, A., Mikulincer, M., van Ijzendoorn, M. H., et Kroonenberg, P. M. (2008). Attachment, Personality, and Volunteering: Placing Volunteerism in an Attachment-Theoretical Framework. *Personality and Individual Differences*, 44(1), 64-74. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.07.021>
- Etter, M., & Albu, O. B. (2021). Activists in the dark : Social media algorithms and collective action in two social movement organizations. *Organization*, 28(1), 68-91.
<https://doi.org/10.1177/1350508420961532>
- Evaraert-Desmedt, N. (2011). *La sémiotique de Peirce (Signo)*.
<http://www.signosemio.com/peirce/semiotique.asp>
- Feldman, J. (2002) Objectivité et subjectivité en science. Quelques aperçus. *Revue européenne des sciences sociales*, XL(124), 85-130. <https://doi.org/10.4000/ress.577>

- Feldstein, S. (2021). *The rise of digital repression : How technology is reshaping power, politics, and resistance*. Oxford University Press.
- Fiol, C. M., Pratt, M. G., & O'Connor, E. J. (2009). Managing Intractable Identity Conflicts. *Academy of Management Review*, 34(1), 32-55. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.35713276>
- Fisher, J. (2023). Epistemic injustice : The silenced voices. *International Journal of Mental Health Nursing*, 32(4), 1186-1189. <https://doi.org/10.1111/inm.13163>
- Fivush, R. (2010). Speaking Silence: The Social Construction of Silence in Autobiographical and Cultural Narratives. *Memory*, 18(2), 88-98. <https://doi.org/10.1080/09658210903029404>
- Flécher, M. (2019). Des inégalités d'accès aux inégalités de succès : Enquête sur les fondateurs et fondatrices de startup. *Travail et emploi*, 159, 39-68. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.9334>
- Flores Espínola, A. (2012). Subjectivité et connaissance : Réflexions sur les épistémologies du 'point de vue': *Cahiers du Genre*, 53(2), 99-120. <https://doi.org/10.3917/cdge.053.0099>
- Flusser, V. (2006). *La civilisation des médias*. Éditions Circé.
- Foucault, M. (1963). *Naissance de la clinique*. Presses Universitaires de France.
- Foucault, M. (1976). *Il faut défendre la société*. Édition Gallimard.
- Foucault, M. (1984). *Histoire de la sexualité. 2 : L'usage des plaisirs*. Édition Gallimard.
- Frame, A. (2013). De la sémiotique pour penser la complexité de la communication interpersonnelle : L'approche sémiopragmatique des interactions sociales. *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, 3. <https://doi.org/10.4000/rfsic.508>
- Frankfurt, H. G. (2005). *On bullshit*. Princeton University Press.
- Franklin, U. M. (1990). *The Real World of Technology*. House of Anansi Press.
- Fricker, M. (2009). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press.
- Fortin, M., & Fellenz, M. R. (2008). Hypocrisies of Fairness : Towards a More Reflexive Ethical Base in Organizational Justice Research and Practice. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 415-433. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9330-z>
- Frye, M. (1983). Oppression. In *The Politics of Reality*. Crossing.

- Fuchs, C. (2021). The Digital Commons and the Digital Public Sphere How to Advance Digital Democracy Today. *Westminster Papers in Communication and Culture*, 16(1).
<https://doi.org/10.16997/wpcc.917>
- Gadamer, H.-G. (1960). *Vérité et méthode : Les grandes lignes d'une herméneutique philosophique*. Éditions du Seuil.
- Gagnon, S., Augustin, T., et Cukier, W. (2022). Interplay for Change in Equality, Diversity and Inclusion studies. *Human Relations*, 75(7), 1327-1353. <https://doi.org/10.1177/00187267211002239>
- Garzón Rodríguez, C., et Acosta, D. (2022). Injusticia epistémica. Una nueva epistemología para una antigua injusticia. *Estudios de Filosofía*. <https://doi.org/10.17533/udea.ef.349967>
- Geiger, N., et Swim, J. K. (2016). Climate of Silence : Pluralistic Ignorance as a Barrier to Climate Change Discussion. *Journal of Environmental Psychology*, 47, 79-90.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2016.05.002>
- Gerbaudo, P. (2022). Theorizing Reactive Democracy : The Social Media Public Sphere, Online Crowds, and the Plebiscitary Logic of Online Reactions. *Democratic Theory*, 9(2), 120-138.
<https://doi.org/10.3167/dt.2022.090207>
- Gherardi, S. (2023). The fluid affective space of organizational practices. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 18(5), 1-19.
<https://doi.org/10.1108/QROM-07-2022-2368>
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. University of California Press.
- Gilligan, C. (2008). *Une voix différente : Pour une éthique du care*. Édition Flammarion.
- Gilligan, C., et Snider, N. (2019). *Pourquoi le patriarcat ?* Édition Climats.
- Gioia, D. A., Schultz, M., et Corley, K. G. (2000). Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*, 25(1), 63. <https://doi.org/10.2307/259263>
- Godrie, B., Boucher, M., Bissonnette, S., Chaput, P., Flores, J., Dupéré, S., Gélinau, L., Piron, F., et Bandini, A. (2020). *Injustices épistémiques et recherche participative : Un agenda de recherche à*

- la croisée de l'université et des communautés. *Gateways: International Journal of Community Research and Engagement*, 13(1). <https://doi.org/10.5130/ijcre.v13i1.7110>
- Godrie, B., Dos Santos, M., et Lemaire, S. (Éds.). (2021). *Lucidités subversives : Dialogues entre savoirs et disciplines sur les injustices épistémiques*. Éditions Science et bien commun.
- Goffman, E. (1955). *Stigmate les usages sociaux des handicaps*. Éditions de Minuit. Goffman, E. (1973). *Mise en scène de la vie ordinaire*. Éditions de Minuit.
- Goffman, E. (1988). *Exploring the Interaction Order*. Polity Press. Goffman, E. (1991). *Les cadres de l'expérience*. Éditions de Minuit.
- Goffman, E. (1996). *La présentation de soi*. Éditions de Minuit.
- Golob, U., & Podnar, K. (2014). Critical points of CSR -related stakeholder dialogue in practice. *Business Ethics: A European Review*, 23(3), 248-257. <https://doi.org/10.1111/beer.12049>
- Goldfarb, É., et Layani, J. (2023). *Coming out*. Stock.
- Gomberg, P. (2007). *How to Make Opportunity Equal: Race and Contributive Justice*. Wiley.
- Gouritin, A. (2019). *Le startupisme : Le fantasme technologique et économique de la startup nation*. Fyp éditions.
- Goyhenetche, M. (1979). *Pays basque Nord : Un peuple colonisé*. Éditions Elkar.
- Greimas, A. J. (Éd.). (1982). *Essais de sémiotique poétique : Avec des études sur Apollinaire*. Larousse.
- Grosfoguel, R. (2007). The Epistemic Decolonial Turn : Beyond Political-Economy Paradigms. *Cultural Studies*, 21(2-3), 211-223. <https://doi.org/10.1080/09502380601162514>
- Grosfoguel, R. (2013). The Structure of Knowledge in Westernized Universities: Epistemic Racism/Sexism and the Four Genocides/Epistemicides of the Long 16th Century. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self Knowledge*, 11(1), 8.
- Gunter, L. (2017). Epistemic Injustice and Phenomenology. In J. Medina, G. Pohlhaus, et I. J. Kidd (Eds.), *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice* (p. 195-205). Routledge.
- Gurevitch, Z. (2000). Plurality in Dialogue : A Comment on Bakhtin. *Sociology*, 34(2), 243-263. <https://doi.org/10.1177/S003803850000016X>

- Gylfason, H. F., Sveinsdottir, A. H., Vésteinsdóttir, V., & Sigurvinsdottir, R. (2021). Haters Gonna Hate, Trolls Gonna Troll : The Personality Profile of a Facebook Troll. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5722. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115722>
- Habermas, J. (1987). *Théorie de l'agir communicationnel*. Édition Fayard.
- Habermas, J. (2023) *Espace public et démocratie délibérative : un tournant*. Gallimard.
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Haraway, D. (2016). *Staying with the Trouble: Making kin in the Chthulucene*. Duke University Press.
- Harding, S. G. (1986). *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press.
- Hart, B., et Shakespeare-Finch, J. (2022). Intersex Lived Experience: Trauma and posttraumatic Growth in Narratives. *Psychology et Sexuality*, 13(4), 912-930. <https://doi.org/10.1080/19419899.2021.1938189>
- Hebebcı, M. (2023). The Analysis of the Relationship Between Online Unethical Behaviors and Personality Types. *Journal of Educators Online*, 20(3). <https://doi.org/10.9743/JEO.2023.20.3.8>
- Hebenstreit, B. L., & Zemel, A. (2021). Chapter 1.2. Affect in interaction : Working out expectancies and responsibility in a phone call. In J. S. Robles & A. Weatherall (Éds.), *Pragmatics & Beyond New Series* (Vol. 321, p. 51-76). John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/pbns.321.02heb>
- Heggen, K. M., et Berg, H. (2021). Epistemic Injustice in the Age of Evidence-based Practice: The case of fibromyalgia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 235. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00918-3>
- Hennion, A. (2013). D'une sociologie de la médiation à une pragmatique des attachements : Retour sur un parcours sociologique au sein du CSI. *Sociologies*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.4353>
- Hennion, A. (2015). Enquêter sur nos attachements. Comment hériter de William James ? *Sociologies*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.4953>

- Hepburn, A. (2003). *An Introduction to Critical Social Psychology*. SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781446218884>
- Hepburn, A., & Potter, J. (2012). Crying and Crying Responses. In A. Perakyla & M.-L. Sorjonen (Éds.), *Emotion in Interaction* (p. 0). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199730735.003.0009>
- Hermida, A., Fletcher, F., Korell, D., et Logan, D. (2012). Share, Like, Recommend: Decoding the Social Media News Consumer. *Journalism Studies*, 13(5-6), 815-824.
<https://doi.org/10.1080/1461670X.2012.664430>
- Honneth, A. (2013). *La lutte pour la reconnaissance*. Édition Gallimard.
- hooks, bell. (1990). *Yearning: Race, gender, and cultural politics*. South End Press.
- Husserl, E. (2000 [1907-1909]). *The Idea of Phenomenology*. Kluwer Academic Publishers.
- Ilie, C. (2023) Dialogue and dialogic perspectives on actions, interactions and practices across contexts. *Journal of Pragmatics*, 203, 110-116.
- Illia, L., Romenti, S., Rodríguez-Cánovas, B., Murtarelli, G., & Carroll, C. E. (2017). Exploring Corporations' Dialogue About CSR in the Digital Era. *Journal of Business Ethics*, 146(1), 39-58.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2924-6>
- Ison, J. (2019). "It's Not Just Men and Women": LGBTQIA People and #MeToo. In B. Fileborn et R. Loney-Howes (Éds.), *#MeToo and the Politics of Social Change* (p. 151-167). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-15213-0_10
- Jackson, D. L. (2018). "Me Too": Epistemic Injustice and the Struggle for Recognition. *Feminist Philosophy Quarterly*, 4(4). <https://doi.org/10.5206/fpq/2018.4.6231>
- Jahanzeb, S., De Clercq, D., et Fatima, T. (2020). Organizational injustice and Knowledge Hiding : The roles of Organizational Dis-identification and Benevolence. *Management Decision*, 59(2), 446-462. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2019-0581>
- James, W. (1909). *Essais d'empirisme radical*. Flammarion.

- James, W. (2007 [1910]). *Philosophie de l'expérience : Un univers pluraliste. les Empêcheurs de penser en rond.*
- Jauss, H. R. (1988). *Pour une herméneutique littéraire.* Édition Gallimard.
- Johnstone, M. (2021). Centering Social Justice in Mental Health Practice: Epistemic Justice and Social Work Practice. *Research on Social Work Practice*, 31(6), 634-643.
<https://doi.org/10.1177/10497315211010957>
- Jongsma, K., Spaeth, E., et Schicktanz, S. (2017). Epistemic injustice in Dementia and Autism Patient Organizations: An Empirical Analysis. *AJOB Empirical Bioethics*, 8(4), 221-233.
<https://doi.org/10.1080/23294515.2017.1402833>
- Judge, T. A., et Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>
- Kay, J. B. (2020). Feminism and Communicative Injustice. In J. B. Kay, *Gender, Media and Voice* (p. 1-25). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-47287-0_1
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at Work : The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410.
<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Khan, M. A., Kumar, J., Shoukat, M. H., et Selem, K. M. (2024). Does Injustice Perception threaten Organizational Performance in the Healthcare Setting ? A Sequential Mediation Examination. *International Journal of Conflict Management*, 35(2), 287-308. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-05-2023-0100>
- Kidd, I. J. (2017). Epistemic injustice and Religion. In J. Medina, G. Pohlhaus, et I. J. Kidd (Eds.), *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice* (p. 386-397). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315212043>
- Kidd, I. J., et Carel, H. (2017). Epistemic Injustice and Illness. *Journal of Applied Philosophy*, 34(2), 172-190. <https://doi.org/10.1111/japp.12172>

- Koohborfardhaghi, S., Lee, D. B., & Kim, J. (2016). A Study on the Connectivity Patterns of Individuals Within an Informal Communication Network. In J. J. Park, G. Yi, Y.-S. Jeong, & H. Shen (Éds.), *Advances in Parallel and Distributed Computing and Ubiquitous Services* (Vol. 368, p. 161-166). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0068-3_20
- Kotzee, B. (2013). Educational Justice, Epistemic Justice, and Leveling Down. *Educational Theory*, 63(4), 331-350. <https://doi.org/10.1111/edth.12027>
- Kotzee, B., et Martin, C. (2013). Who Should Go to University ? Justice in University Admissions: Justice in University Admissions. *Journal of Philosophy of Education*, 47(4), 623-641. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.12044>
- Kozinets, R. V. (2010). *Netnography: Ethnographic Research in the Age of the Internet*. Sage Publications.
- Kuhn, T. (2008). A Communicative Theory of the Firm : Developing an Alternative Perspective on Intra-organizational Power and Stakeholder Relationships. *Organization Studies*, 29(8-9), 1227-1254. <https://doi.org/10.1177/0170840608094778>
- Kuhn, T., Ashcraft, K. L., et Cooren, F. (2019). *The Work of Communication: Relational Perspectives on Working and Organizing in Contemporary Capitalism*. Routledge.
- Kukla, R. (2014). Performative Force, Convention, and Discursive Injustice. *Hypatia*, 29(2), 440-457. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2012.01316.x>
- Kurs, R., et Grinshpoon, A. (2018). Vulnerability of Individuals with Mental Disorders to Epistemic Injustice in Both Clinical and Social Domains. *Ethics et Behavior*, 28(4), 336-346. <https://doi.org/10.1080/10508422.2017.1365302>
- Kwok, C. (2021). Epistemic injustice in Workplace Hierarchies: Power, Knowledge and Status. *Philosophy et Social Criticism*, 47(9), 1104-1131. <https://doi.org/10.1177/0191453720961523>
- Labrecque-Lebeau, L. (2021). *La vie des normes : Sociologie des conversations quotidiennes*. Nota bene.
- Lackey, J. (2008). *Learning from Words: Testimony as a Source of Knowledge*. Oxford University Press.

- Langley, A., & Tsoukas, H. (2010). Introducing “Perspectives on Process Organization Studies”. In T. Hernes & S. Maitlis (Éds.), *Process, Sensemaking, and Organizing* (p. 1-26). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199594566.003.0001>
- Langton, R. (1993). Speech Acts and Unspeakable Acts. *Philosophy et Public Affairs*, 22(4), 293-330.
- Langton, R. (2010). *Miranda Fricker Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford, Oxford University Press, 2007. *Hypatia*, 25(2), 459-464. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2010.01098.x>
- Latour, B. (2006). *Changer de société : Refaire de la sociologie*. Éditions La Découverte.
- Latour, B. (2007). *Reassembling the Social: An introduction to Actor-Network-Theory*. Oxford University Press.
- Laude, L., Vignon, C., et Waelli, M. (2012). Observer les organisations de l’intérieur : Plaidoyer pour des recherches ethnographiques. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XVIII(45), 55-76. <https://doi.org/10.3917/rips1.045.0055>
- Lawson, T. (2022). Social positioning theory. *Cambridge Journal of Economics*, 46(1), 1-39. <https://doi.org/10.1093/cje/beab040>
- Leckey, R., Schmieder-Gropen, R., Nnebe, C., et Clouthier, M. (2022). Indigenous Parents and Child Welfare: Mistrust, Epistemic Injustice, and Training. *Social et Legal Studies*, 31(4), 559-579. <https://doi.org/10.1177/09646639211041476>
- Lee, F. L. F., Liang, H., Cheng, E. W., Tang, G. K. Y., et Yuen, S. (2021). Affordances, Movement Dynamics, and a Centralized Digital Communication Platform in a Networked Movement. *Information, Communication et Society*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1877772>
- Lee, H. (1960). *To Kill a Mockingbird*. Harper Collins.
- Létourneau, A. (2012). Towards an Inclusive Notion of Dialog for Ethical and Moral Purposes. In F. Cooren et A. Létourneau (Éds.), *Dialogue Studies* (16) (p. 17-36). John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/ds.16.02let>
- Liddicoat, A. (2007). *An introduction to conversation analysis*. Continuum.

- Lin, Z., et Yang, L. (2019). "Me too !": Individual Empowerment of Disabled Women in the #MeToo Movement in China. *Disability et Society*, 34(5), 842-847.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1596608>
- Linder, A., et Bovet, É. (2024). C'est pas dans la tête : Les injustices épistémiques dans les soins aux personnes qui ont des troubles psychiques. *Éducation et socialisation*, 71.
<https://doi.org/10.4000/edso.27115>
- Lits, M. (2014). L'espace public : Concept fondateur de la communication. *Hermès*, n° 70(3), 77.
<https://doi.org/10.3917/herm.070.0075>
- Lobb, A. (2018). "Prediscursive Epistemic Injury" : Recognizing Another Form of Epistemic Injustice ? *Feminist Philosophy Quarterly*, 4(4). <https://doi.org/10.5206/fpq/2018.4.6232>
- Loomba, A. (2015). *Colonialism/Postcolonialism*. Routledge.
- Lorde, A. (1978). *The Transformation of Silence into Language and Action*. Sinister Wisdom.
- Louis, É. (2020). *En finir avec Eddy Bellegueule : Roman*. Éditions Points. Louis, É. (2022). *Changer : Méthode*. Éditions du Seuil.
- Lugones, M. (2010). Toward a Decolonial Feminism. *Hypatia*, 25(4), 742-759.
<https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2010.01137.x>
- Ma, L. (2022). Metrics and Epistemic Injustice. *Journal of Documentation*, 78(7), 392-404.
<https://doi.org/10.1108/JD-12-2021-0240>
- Macé, M. (2016). *Styles : Critique de nos formes de vie*. Gallimard.
- Mahoney, M. A. (1996). The Problem of Silence in Feminist Psychology. *Feminist Studies*, 22(3), 603.
<https://doi.org/10.2307/3178132>
- Mallya, D., & Susanti, R. (2021). Theorizing race, marginalization, and language in the digital media. *Communication & Society*, 403-415. <https://doi.org/10.15581/003.34.2.403-415>
- Marcus, G. E. (1995). Ethnography in/of the World System : The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology*, 24, 95-117.

- Mason, R. (2011). Two Kinds of Unknowing. *Hypatia*, 26(2), 294-307. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01175.x>
- Massumi, B. (1995). The Autonomy of Affect. *Cultural Critique*, 31, 83. <https://doi.org/10.2307/1354446>
- Massumi, B. (2008). *The Thinking-Feeling of What Happens*.
- Massumi, B. (2015). *The politics of affect*. Polity.
- McCarthy, I. P., Hannah, D., Pitt, L. F., & McCarthy, J. M. (2020). Confronting indifference toward truth : Dealing with workplace bullshit. *Business Horizons*, 63(3), 253-263. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.001>
- McConkey, J. (2004). Knowledge and Acknowledgement: 'Epistemic Injustice' as a Problem of Recognition. *Politics*, 24(3), 198-205. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9256.2004.00220.x>
- McDonald, S. (2005). Studying actions in context : A qualitative shadowing method for organizational research. *Qualitative Research*, 5(4), 455-473. <https://doi.org/10.1177/1468794105056923>
- McEwan, I. (1999). *Enduring Love*. Anchor Books, Doubleday.
- McKinnon, R. (2017). Allies Behaving Badly: Gaslighting as Epistemic Injustice. In J. Medina, G. Pohlhaus, et I. J. Kidd (Eds.), *Routledge Handbook of Epistemic Injustice* (p. 167-174). Routledge.
- McKinnon, S. L. (2016). *Gendered Asylum: Race and violence in U.S. Law and Politics*. University of Illinois Press.
- McPhee, R., et Zaug, P. (2000). The Communicative Constitution of Organization : A Framework for Explanation. *Electronic Journal of Communication/La Revue Electronique de Communication*, 10(1/2), 1-16.
- Medina, J. (2013a). Color Blindness, Meta-Ignorance, and the Racial Imagination. *Critical Philosophy of Race*, 1(1), 38-67. <https://doi.org/10.5325/critphilrace.1.1.0038>
- Medina, J. (2013b). *The Epistemology of Resistance: Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and the Social Imagination*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929023.001.0001>

- Medina, J. (2017). Varieties of Hermeneutical Injustice. In J. Medina, G. Pohlhaus, et I. J. Kidd (Eds.).
The Routledge Handbook of Epistemic Injustice (p. 41-53). Routledge.
- Medina, J. (2021). Agential Epistemic Injustice and Collective Epistemic Resistance in the Criminal
Justice System. *Social Epistemology*, 35(2), 185-196.
<https://doi.org/10.1080/02691728.2020.1839594>
- Medina, J., et Henning, T. (2021). My Body as a Witness: Bodily Testimony and Epistemic Injustice. In J.
Lackey (Ed.), *Applied Epistemology* (p. 171-190). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780198833659.003.0008>
- Medvecky, F. (2018). Fairness in Knowing: Science Communication and Epistemic Justice. *Science and
Engineering Ethics*, 24(5), 1393-1408. <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9977-0>
- Mercer, J. A. (2022). Epistemic Injustice and Religious Education. *Religious Education*, 117(1), 1-3.
<https://doi.org/10.1080/00344087.2022.2030095>
- Merleau-Ponty, M. (2021 [1945]). *Phénoménologie de la perception*. Édition Gallimard.
- Meunier, D., et Vasquez, C. (2008). On Shadowing the Hybrid Character of Actions: A Communicational
Approach. *Communication Methods and Measures*, 2(3), 167-192.
<https://doi.org/10.1080/19312450802310482>
- Meyer, S. J., Dale, E. J., & Willis, K. K. M. (2022). “Where My Gays At ?” The Status of LGBTQ People
and Queer Theory in Nonprofit Research. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 51(3),
566-586. <https://doi.org/10.1177/08997640211021497>
- Mieli, M. (2008). *Éléments de critique homosexuelle : Italie, les années de plomb*. EPEL.
- Mignolo, W. (2012). *Local Histories/Global Designs: Coloniality, Subaltern Knowledges, and Border
Thinking*. Princeton University Press.
- Mignolo, W. D. (2009). Epistemic Disobedience, Independent Thought and Decolonial Freedom. *Theory,
Culture et Society*, 26(7-8), 159-181. <https://doi.org/10.1177/0263276409349275>
- Mignolo, W. D., et Walsh, C. E. (2018). *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*. Duke University
Press.

- Mildenberger, C. D. (2022). Testimonial Injustice and Prediction Markets. *Social Epistemology*, 36(3), 378-392. <https://doi.org/10.1080/02691728.2022.2036261>
- Mills, C. W. (1997). *The Racial Contract*. Cornell University Press.
- Minghella, A. (2000). *The Talented Mr. Ripley*. Methuen.
- Miragoli, M. (2024). Conformism, Ignorance and Injustice: AI as a Tool of Epistemic Oppression. *Episteme*, 1-19. <https://doi.org/10.1017/epi.2024.11>
- Mungwini, P. (2017). “African Know Thyself”: Epistemic Injustice and the Quest for Liberative Knowledge. *International Journal of African Renaissance Studies — Multi-, Inter- and Transdisciplinarity*, 12(2), 5-18. <https://doi.org/10.1080/18186874.2017.1392125>
- Mumby, D. K. (2005). Theorizing Resistance in Organization Studies : A Dialectical Approach. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19-44. <https://doi.org/10.1177/0893318905276558>
- Mumby, D. K. (2015). Organizing Power. *Review of Communication*, 15(1), 19-38. <https://doi.org/10.1080/15358593.2015.1015245>
- Muzanenhano, P., et Chowdhury, R. (2023). Epistemic Injustice and Hegemonic Ordeal in Management and Organization Studies : Advancing Black scholarship. *Human Relations*, 76(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/00187267211014802>
- Myers, P., Hulks, S., & Wiggins, L. (2012). *Organizational change: Perspectives on theory and practice*. Oxford University Press.
- Nagar-Ron, S., et Motzafi-Haller, P. (2011). “My Life ? There Is Not Much to Tell”: On Voice, Silence and Agency in Interviews with First-Generation Mizrahi Jewish Women Immigrants to Israel. *Qualitative Inquiry*, 17(7), 653-663. <https://doi.org/10.1177/1077800411414007>
- Nathan, U. (2023). Moral Emotions and Unnamed Wrongs: Revisiting Epistemic Injustice. *Ergo an Open Access Journal of Philosophy*, 9(0). <https://doi.org/10.3998/ergo.2618>
- Ngai, S. (2005). *Ugly feelings*. Harvard University Press.
- Ngugi wa Thiong’o. (2011). *Decolonising the mind : The politics of language in African literature*. Currey.

- Nguyen, C. T. (2020). Echo Chambers and Epistemic Bubbles. *Episteme*, 17(2), 141-161.
<https://doi.org/10.1017/epi.2018.32>
- Nicolini, D. (2009). Zooming In and Out: Studying Practices by Switching Theoretical Lenses and Trailing Connections. *Organization Studies*, 30(12), 1391-1418.
<https://doi.org/10.1177/0170840609349875>
- Niemeyer, K. (2007). L'émotion du 11 septembre à la télévision française, allemande et américaine. In M. Palmer et A. Aubert (Éds.), *International news viewed from France – L'actualité internationale vue depuis la France* (p. 291-302).
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- Nonaka, I., Von Krogh, G., & Voelpel, S. (2006). Organizational Knowledge Creation Theory : Evolutionary Paths and Future Advances. *Organization Studies*, 27(8), 1179-1208.
<https://doi.org/10.1177/0170840606066312>
- Nuridin, C., & Picamoles, T. (2019). *Stratégie startup : Du mythe américain au succès français connaître la réalité pour se lancer sans se planter*. Dunod.
- Okoroji, C., Mackay, T., Robotham, D., Beckford, D., et Pinfold, V. (2023). Epistemic injustice and Mental Health Research: A Pragmatic Approach to Working with Lived Experience Expertise. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1114725. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1114725>
- O'Mahoney, J., Vincent, S., & Harley, B. (2018). Realist studies of oppression, emancipation and resistance. *Organization*, 25(5), 575-584. <https://doi.org/10.1177/1350508418789686>
- Omodan, B. I. (2023). Unveiling Epistemic Injustice in Education: A Critical Analysis of Alternative Approaches. *Social Sciences et Humanities Open*, 8(1), 100699.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100699>
- Özdemir Kaya, D. D., & Fotaki, M. (2023). 'He Pours Love and You Eat It' : A Psychoanalytic Study of Human Contact and Love in Affective Labour. *Organization Studies*, 44(7), 1151-1174.
<https://doi.org/10.1177/01708406221099693>

- Páez, A., et Matida, J. (2023). Editorial of dossier “Epistemic Injustice in Criminal Procedure”. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, 9(1). <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v9i1.821>
- Parker, M., Stoborod, K., et Swann, T. (Éds.). (2020). *Anarchism, Organization and Management : Critical perspectives for students*. Routledge.
- Patin, B., Sebastian, M., Yeon, J., Bertolini, D., et Grimm, A. (2021). Interrupting Epistemicide : A Practical Framework for Naming, identifying, and Ending Epistemic Injustice in the Information Professions. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 72(10), 1306-1318. <https://doi.org/10.1002/asi.24479>
- Peirce, C. S. (1879). *Comment rendre nos idées claires : La logique de la science*. Editions Le Mono.
- Peirce, C. S. (1978 [1867]). *Écrits sur le signe*. Éditions du Seuil.
- Peirce, C. S. (2008 [1867-1893]). *The essential Peirce: Selected philosophical writings*. Vol. 1: 1867-1893. Indiana University Press.
- Peña-Guzmán, D. M., et Reynolds, J. M. (2019). The Harm of Ableism: Medical Error and Epistemic Injustice. *Kennedy Institute of Ethics Journal*, 29(3), 205-242. <https://doi.org/10.1353/ken.2019.0023>
- Perakyla, A., & Sorjonen, M.-L. (2012). *Emotion in Interaction*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199730735.001.0001>
- Pires, A. (1997). La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques. In *Échantillonnage et recherche qualitative : Essai théorique et méthodologique* (p. 113-169). Gaëtan Morin.
- Pohlhaus, G. (2012). Relational Knowing and Epistemic Injustice: Toward a Theory of Willful Hermeneutical Ignorance. *Hypatia*, 27(4), 715-735. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01222.x>
- Pohlhaus, G. (2020). Gaslighting and Echoing, or Why Collective Epistemic Resistance is not a “Witch Hunt”. *Hypatia*, 35(4), 674-686. <https://doi.org/10.1017/hyp.2020.29>

- Putnam, L., et Nicotera, A. (Eds.). (2009). *Building Theories of Organization: The Constitutive Role of Communication*. Routledge.
- Quijano, A. (2000). Coloniality of Power and Eurocentrism in Latin America. *International Sociology*, 15(2), 215-232. <https://doi.org/10.1177/026858090001500200>
- Rancière, J. (2000). *Le partage du sensible : Esthétique et politique*. Fabrique: Diffusion Les Belles Lettres.
- Ramadier, M. (2017). *Bienvenue dans le nouveau monde : Comment j'ai survécu à la coolitude des startups*. Premier parallèle.
- Réthoré, J. (2007). La pensée triadique du phénomène de communication according to Peirce. *Semen*, 23. <https://doi.org/10.4000/semen.5191>
- Ricoeur, P. (1983) *Temps et récit*. Éditions du Seuil.
- Ricoeur, P. (1988) *Soi-même comme un autre*. Éditions du Seuil.
- Robertson, E. (2013). The Epistemic Value of Diversity: The Epistemic Value of Diversity. *Journal of Philosophy of Education*, 47(2), 299-310. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.12026>
- Robichaud, D., & Cooren, F. (2013). *Organization and Organizing: Materiality, Agency, and Discourse*. Routledge.
- Robichaud, D., Giroux, H., & Taylor, J. R. (2004). The Metaconversation : The Recursive Property of Language as a Key to Organizing. *The Academy of Management Review*, 29(4), 617. <https://doi.org/10.2307/20159074>
- Rorty, R. (2009). The Philosopher as Expert. In R. Rorty, *Philosophy and the Mirror of Nature* (p.395-422). Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400833061-012>
- Russinova, Z., Griffin, S., Bloch, P., Wewiorski, N. J., et Rosoklija, I. (2011). Workplace Prejudice and Discrimination toward Individuals with Mental illnesses. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 227-241. <https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0574>
- Sacks, H. (1992). *Lectures on conversation: Volumes I & II* (G. Jefferson, Éd.). Blackwell.

- Sacks, H., Schegloff, E. A., & Jefferson, G. (1974). A Simplest Systematics for the Organization of Turn-Taking for Conversation. *Language*, 50(4), 696. <https://doi.org/10.2307/412243>
- Said, E. W. (1979). *Orientalism*. Vintage Books.
- Sanati, A., et Kyratsous, M. (2015). Epistemic injustice in Assessment of Delusions: Epistemic Injustice in Delusions. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 21(3), 479-485. <https://doi.org/10.1111/jep.12347>
- Sanghera, B. (2018). Contributive Injustice and Unequal Division of Labour in the Voluntary Sector. *Sociological Research Online*, 23(2), 308-327. <https://doi.org/10.1177/1360780418754905>
- Santos, B. de S. (2016). *Epistemologies of the South: Justice against epistemicide*. Routledge.
- Saussure, F. de. (2005 [1916]). *Cours de linguistique générale*. Édition Payot.
- Sayarh, N. (2013). La netnographie : Mise en application d'une méthode d'investigation des communautés virtuelles représentant un intérêt pour l'étude des sujets sensibles. *Recherches qualitatives*, 32(2), 227. <https://doi.org/10.7202/1084629ar>
- Schegloff, E. A. (1991). Conversation analysis and socially shared cognition. In L. B. Resnick, J. M. Levine, & S. D. Teasley (Éds.), *Perspectives on socially shared cognition*. (p. 150-171). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10096-007>
- Schegloff, E. A. (1992). Repair After Next Turn: The Last Structurally Provided Defense of Intersubjectivity in Conversation. *American Journal of Sociology*, 97(5), 1295-1345. <https://doi.org/10.1086/229903>
- Schoeneborn, D. (2010). Organization as Paradox Communication: Luhmannian Contributions to « Communication Constitutes Organization » (CCO). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1647606>
- Schoeneborn, D., Blaschke, S., Cooren, F., McPhee, R. D., Seidl, D., & Taylor, J. R. (2014). The Three Schools of CCO Thinking: Interactive Dialogue and Systematic Comparison. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 285-316. <https://doi.org/10.1177/0893318914527000>

- Schradie, J. (2019). *The revolution that Wasn't: How Digital Activism Favors Conservatives*. Harvard University Press.
- Scott, J. C. (1990). *Domination and the Arts of Resistance*. Yale University Press.
- Sedgwick, E. K. (2004). *Touching feeling: Affect, pedagogy, performativity*. Duke University Press.
- Sénac, C. (2022). L'injustice épistémique : Questions de vérité et méthode. *Labyrinth*, 24(1), 135-156.
<https://doi.org/10.25180/lj.v24i1.286>
- Sénac, C., et Bencherki, N. (2023). L'injustice épistémique comme expérience affective : Le cas du milieu du bénévolat et de l'engagement citoyen au Québec. In *La communication organisante. Études de cas en communication organisationnelle*. Presses de l'Université du Québec.
- Sénac, C., et Bencherki, N. (2024). The Experience of Epistemic Injustice in Volunteering: The Case of Community Organizations in Quebec. *Voluntas : International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. <https://doi.org/10.1007/s11266-024-00634-x>
- Sénac, C., Bencherki, N., et Vasquez, C. (2020). Cartographie des pratiques actuelles du bénévolat à Montréal et ses environs (p. 63). Groupe de recherche en Communication Organisante.
- Sénac, C., Bencherki, N., et Vasquez, C. (2022). *Agir dans les marges : L'expérience de l'injustice et de la discrimination dans les milieux du bénévolat et de l'implication citoyenne au Québec*. Groupe de recherche en Communication Organisante.
- Sénac, C., & Lamoureux, S. (2024). Les plateformes numériques comme nouvelles arènes de contestation ? Dissensus et résurgence de l'injustice épistémique dans #BalanceTaStartUp. *Éthique publique*, 26, n° 1. <https://doi.org/10.4000/12jet>
- Sénac, Coline & Lamoureux, Samuel. (2024) Peut-on limiter la parole des accusés ? *La Presse*, 3 novembre. <https://www.lapresse.ca/dialogue/opinions/2024-11-03/blocage-du-pont-jacques-cartier/peut-on-limiter-la-parole-des-accuses.php>.
- Singh, S. (2022). Platform Injustice : Material Imbalances and Epistemic Injustice on Digital Discursive Platforms. 17.
- Simonet, M. (2018). *Travail gratuit, la nouvelle exploitation ?* Textuel.

- Skoggard, I., & Waterston, A. (2015). Introduction : Toward an Anthropology of Affect and Evocative Ethnography. *Anthropology of Consciousness*, 26(2), 109-120.
<https://doi.org/10.1111/anoc.12041>
- Sluss, D. M., et Ashforth, B. E. (2007). Relational Identity and Identification: Defining Ourselves Through Work Relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9-32.
<https://doi.org/10.5465/amr.2007.23463672>
- Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a Theory of Paradox : A Dynamic equilibrium Model of Organizing. *Academy of Management Review*, 36(2), 381-403.
<https://doi.org/10.5465/amr.2009.0223>
- Souriau, E. (1943). *Les différents modes d'existence : Suivi de, Du mode d'existence de l'œuvre à faire.* Presses universitaires de France.
- Solnit, R. (2014). *Men Explain Things to me.* Haymarket Books.
- Sondarjee, M. (2024). *Tu viens d'où ? : Réflexions sur le métissage et les frontières.* Lux Éditeur.
- Southby, K., South, J., & Bagnall, A.-M. (2019). A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(5), 907-920.
<https://doi.org/10.1007/s11266-019-00119-2>
- Spinoza, B. de. (1677). *L'Éthique.* Édition Gallimard.
- Spivak, G. Chakravorty. (1988). *Can the subaltern speak ?* Macmillan.
- Stamarski, C. S., et Son Hing, L. S. (2015). Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Steers-McCrum, A. R. (2020). Don't Put Words in My Mouth : Self-appointed Speaking-for Is Testimonial Injustice Without Prejudice. *Social Epistemology*, 34(3), 241-252.
<https://doi.org/10.1080/02691728.2019.1682710>

- Stewart, J., & Zediker, K. (2000). Dialogue as tensional, ethical practice. *Southern Communication Journal*, 65(2-3), 224-242. <https://doi.org/10.1080/10417940009373169>
- Stewart, H., Cichocki, E., et McLeod, C. (2022). A Perfect Storm for Epistemic Injustice: Algorithmic Targeting and Sorting on Social Media. *Feminist Philosophy Quarterly*, 8(3/4).
<https://ojs.lib.uwo.ca/index.php/fpq/article/view/14291>
- Stewart, K. (2007) *Ordinary Affects*. Duke University Press.
- Stippel, J. A., Pérez, P., et Barria, M. (2023). On “Epistemic Injustice” and Victimization in Prisons : An Empiric Exploration into Chilean Reality. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, 9(1).
<https://doi.org/10.22197/rbdpp.v9i1.803>
- Stohl, C., & Cheney, G. (2001a). Participatory Processes/Paradoxical Practices : Communication and the Dilemmas of Organizational Democracy. *Management Communication Quarterly*, 14(3), 349-407. <https://doi.org/10.1177/0893318901143001>
- Strassheim, J. (2022). Relevance as the Moving Ground of Semiosis. *Philosophies*, 7(5), 115.
<https://doi.org/10.3390/philosophies7050115>
- Sullivan, S., et Tuana, N. (Eds.). (2007). *Race and epistemologies of ignorance*. State University of New York Press.
- Taylor, J. R., et van Every, E. J. (2000). *The Emergent Organization: Communication as its Site and Surface*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Taylor, J. R. (2014). *When organization fails: Why authority matters*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315815176>
- Tishchenko, P. D. (2020). Epistemic Injustice as Systemic Communicative Dysfunction. *Epistemology et Philosophy of Science*, 57(2), 42-47. <https://doi.org/10.5840/eps202057219>
- Törnberg, P. (2022). How Digital Media Drive Affective Polarization through Partisan Sorting. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(42), e2207159119.
<https://doi.org/10.1073/pnas.2207159119>

- Tsoukas, H., & Chia, R. (2002). On Organizational Becoming : Rethinking Organizational Change. *Organization Science*, 13(5), 567-582. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>
- Tuana, N. (2004). Coming to Understand: Orgasm and the Epistemology of Ignorance. *Hypatia*, 19(1), 194-232. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2004.tb01275.x>
- Uncle Elei, G. C. (2016). Effects of Workplace Discrimination on Employee Performance. *Texila International Journal of Management*, 2(2), 165-171. <https://doi.org/10.21522/TIJMG.2015.02.02.Art012>
- Van Burgsteden, L., Te Molder, H., & Raymond, G. (2022). The turn-by-turn unfolding of “dialogue” : Examining participants’ orientations to moments of transformative engagement. *Language & Communication*, 82, 64-81. <https://doi.org/10.1016/j.langcom.2021.11.002>
- VanDam, C., & Tan, P.-N. (2016). Detecting hashtag hijacking from Twitter. *Proceedings of the 8th ACM Conference on Web Science*, 370-371. <https://doi.org/10.1145/2908131.2908179>
- Van Laer, K., et Janssens, M. (2011). Ethnic Minority Professionals’ Experiences with Subtle Discrimination in the Workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227. <https://doi.org/10.1177/0018726711409263>
- Vásquez, C. (2013). Devenir l’ombre de soi-même et de l’autre : Réflexions sur le shadowing pour suivre à la trace le travail d’organisation. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, HS (Supplement), 69-89. <https://doi.org/10.3917/rips1.hs01.0067>
- Vásquez, C. (2020). (In)habitée par le cancer : Récits critiques des trajectoires affectives d’un terrain miné d’émotions. *Recherches qualitatives*, 39(2), 193. <https://doi.org/10.7202/1073515ar>
- Vásquez, C., Bencherki, N., Cooren, F., et Sergi, V. (2018). From ‘Matters of Concern’ to ‘Matters of Authority’ : Studying the Performativity of Strategy from a Communicative Constitution of Organization (CCO) Approach. *Long Range Planning*, 51(3), 417-435. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.01.001>

- Vásquez, C., Lamoureux, S., Sénac, C., Del Fa, S.. (2025) Se donner jusqu'au bout : épuisement bénévole et précarisation du travail. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 35(1).
- Vaughan, D. (1999). The Dark Side of Organizations: Mistake, Misconduct, and Disaster. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 271-305. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.271>
- Verhaegen, P. (1994). Image, diagramme et métaphore : À propos de l'icône chez C.S Peirce. *Recherches en communication*, 1, 19-47.
- Watts, L., et Hodgson, D. (2019). Injustice and Its Many Forms. In L. Watts et D. Hodgson, *Social Justice Theory and Practice for Social Work* (p. 1-22). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3621-8_1
- Wehrle, M. (2023). Can the “Real World” please Stand up ? The Struggle for Normality as a Claim to Reality. *Philosophy et Social Criticism*, 49(2), 151-163.
<https://doi.org/10.1177/01914537221147852>
- Weick, K. E., et Putnam, T. (2006). Organizing for Mindfulness: Eastern Wisdom and Western Knowledge. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 275-287.
<https://doi.org/10.1177/1056492606291202>
- Weigand, E. (2006). Argumentation : The Mixed Game. *Argumentation*, 20(1), 59-87.
<https://doi.org/10.1007/s10503-006-9000-4>
- Wesman, E. C., Sheppard, B. H., Lewicki, R. J., et Minton, J. W. (1994). Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace. *Administrative Science Quarterly*, 39(4), 691.
<https://doi.org/10.2307/2393781>
- Yates, S., Gladstone, B., Foster, K., Silvén Hagström, A., Reupert, A., O’Dea, L., Cuff, R., McGaw, V., et Hine, R. (2023). Epistemic injustice in Experiences of Young People with Parents with Mental Health Challenges. *Sociology of Health et Illness*, 1467-9566.13730.
<https://doi.org/10.1111/1467-9566.13730>
- Yoder, J. D. (1991). Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers. *Gender & Society*, 5(2), 178-192.
<https://doi.org/10.1177/089124391005002003>

Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., et Wan, P. (2016). Workplace Ostracism and Knowledge Hiding in Service Organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 84-94.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.009>

Zuboff, S. (2019). *The Age of surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. Profile books.