



SOUTENIR L'AVANCEMENT DE LA JUSTICE OCCUPATIONNELLE PAR DES CONSIDÉRATIONS DE JUSTICE ÉPISTÉMIQUE

La thèse au fondement de cet éditorial est très simple. Il se peut fort bien que vous ayez déjà eu cette idée qui n'est finalement peut-être pas très originale. Il se peut également que cette thèse vous soit évidente depuis très longtemps. En ce qui nous concerne, celle-ci ne nous est apparue que récemment, à tout le moins dans sa forme et sa conceptualisation actuelle. Et cela, à force de réfléchir aux conditions qui rendent possible la justice occupationnelle, c'est-à-dire aux conditions qui doivent être mises en place pour en soutenir le respect. Cette thèse s'énonce ainsi : pour que l'ergothérapeute soit véritablement en mesure de faire avancer la justice occupationnelle et donc de soutenir les transformations sociales nécessaires à l'établissement d'un monde, de sociétés et d'organisations plus justes sur le plan occupationnel, nous sommes d'avis que celui-ci ou celle-ci doit préalablement avoir des préoccupations de justice épistémique, car le respect de la justice épistémique est une condition nécessaire au respect de la justice occupationnelle. Nous expliquerons plus loin ce que nous entendons par justice occupationnelle et justice épistémique.

Depuis que Ann Wilcock (1998) a conçu le concept de justice occupationnelle, en prenant appui sur la pensée de nombreux philosophes, incluant John Stuart Mill, Karl Marx et John Rawls, les écrits sur cette vision unique et singulière de la justice et les différents visages de l'injustice occupationnelle se multiplient (ex. Durocher, 2017; Durocher *et al.*, 2014; Gupta, 2016; Hocking, 2017; Larivière *et al.*, 2019; Stadnyck *et al.*, 2010; Townsend et Marval, 2013; Whiteford et Townsend, 2010). Bien qu'il n'existe pas à ce jour une définition universellement partagée et acceptée de cette vision occupationnelle de la justice (Hammell, 2017) ni de typologie claire et rigoureusement conçue des divers types d'injustices occupationnelles, il n'en demeure pas moins que la justice occupationnelle demeure un concept axiologique¹ phare de la profession d'ergothérapeute (Drolet, 2014). Elle constitue en effet une valeur inspirante et puissante au cœur de la vision éthique de l'ergothérapie (Drolet et Ruest, 2021) qui a le potentiel de faire de l'ergothérapeute un·e agent·e de changement social positif pouvant contribuer à renverser les injustices qui, encore de nos jours, caractérisent trop souvent la manière dont nos institutions sociales fonctionnent.

¹ L'axiologie est la science des valeurs.

Dans cet éditorial, nous considérons que la justice occupationnelle peut être définie comme une valeur ou encore un principe éthique qui reconnaît (par-delà les différences qui se présentent de fait entre les personnes) et promeut le droit de toute personne (peu importe ses caractéristiques) d'accéder de manière équitable à des conditions de vie lui permettant de s'engager dans des activités variées et porteuses de sens pour elle, lesquelles sont susceptibles de contribuer à sa santé, son bien-être et son inclusion sociale (Larivière *et al.*, 2019).

Comme spécifié plus haut, pour que l'ergothérapeute soit en mesure de travailler à l'établissement d'un monde, de sociétés et d'organisations plus justes sur le plan occupationnel, nous considérons qu'elle ou il doit d'abord mettre en place des espaces de justice épistémique (Fricker, 2007). Autrement dit, nous sommes d'avis que si nos sociétés et nos organisations sociales sont encore de nos jours injustes à maints égards, c'est parce que subsistent des injustices épistémiques entre les personnes et que ces injustices sont à la base de toutes les autres injustices sociales, incluant celles qui sont occupationnelles.

Mais qu'est-ce qu'une injustice épistémique? Le concept peut sembler complexe, mais en réalité il n'en est rien. C'est la philosophe britannique Amanda Fricker (2007) qui a popularisé le concept d'injustice épistémique, prenant appui sur les nombreuses revendications et expériences de femmes, de personnes et de communautés marginalisées. Dans son excellent ouvrage, Fricker explique qu'une injustice épistémique en est une reliée à la production et l'application des connaissances (*episteme* étant la racine grecque du mot *connaissance*).

Bien qu'il existe plusieurs types d'injustices épistémiques, Fricker en distingue deux principaux dans son ouvrage : l'injustice testimoniale et l'injustice herméneutique. Elle explique qu'une injustice testimoniale correspond au fait pour une personne d'être indûment privée de crédibilité en raison de caractéristiques qui lui sont propres (ex. son âge, son sexe, son identité de genre, son groupe ethnique, sa classe sociale, son orientation sexuelle, son handicap, sa religion, etc.). Pour donner un exemple concret, il y a injustice épistémique de nature testimoniale lorsqu'une équipe professionnelle donne peu de crédibilité et de valeur à la parole d'un·e client·e en raison de la présence d'un trouble cognitif, mental ou de consommation ou encore en raison de sa neurodiversité. Un autre exemple pourrait être le suivant : il y a injustice épistémique de nature testimoniale lorsqu'une équipe professionnelle ne donne de crédibilité qu'aux parents d'un enfant sans considérer la parole de ce dernier, qu'à la parole du mari sans considérer celle de son épouse, ou qu'à la parole de la famille sans considérer celle de la personne aînée.

Pour sa part, une injustice herméneutique correspond au fait pour une personne d'être privée de connaissances à même de rendre justice à ses expériences. Par exemple, plusieurs personnes ont vécu du racisme avant que le mot « racisme » ne soit créé. Or ces personnes vivaient des expériences racistes sans pouvoir mettre de mots dessus. Il leur était dès lors difficile de les expliquer. Simone de Beauvoir a formulé pour la toute première fois le concept d'âgisme alors que cette réalité sociale existait depuis un moment déjà. Les personnes âgées étant à cette époque exclues de la production des connaissances, elles ne pouvaient pas participer à la conception de nouvelles connaissances. Un autre exemple est celui des femmes. Ces dernières ont été longtemps

exclues de la production des connaissances. Ainsi, plusieurs réalités vécues par elles étaient invisibilisées par les connaissances existantes. Cependant, à partir du moment où les perceptions des personnes en marge sont mises en lumière, de nouvelles connaissances émergent, incluant de nouveaux concepts qui rendent dès lors justice à leurs expériences. Mais avant que le concept ne soit créé, il peut être difficile pour elles de rendre compte de certaines de leurs expériences (ex. la ménopause et le viol, incluant le viol conjugal, sont des concepts récents, alors que ce sont des expériences vécues depuis longtemps par un grand nombre de femmes).

Comme l'indique Fricker (2007), pour qu'une personne soit en mesure de rendre compte des expériences qu'elle vit et que ces dernières puissent éventuellement contribuer au développement des connaissances, elle doit être considérée comme une agente épistémique crédible et ses expériences doivent être estimées comme valables, pertinentes et importantes. Or, la plupart des personnes avec lesquelles l'ergothérapeute travaille dans son quotidien sont susceptibles d'être affectées par des injustices structurelles (Young, 1990), voire des systèmes d'oppression tels que l'âgisme², le capacitisme³, le classicisme⁴, la grossophobie⁵, l'hétérosexisme⁶, le racisme⁷, le sexisme⁸ et la transphobie⁹, pour ne donner que ces exemples. Étant donné que ces systèmes d'oppression traversent nos sociétés et nos organisations sociales, il n'est pas exclu que l'ergothérapeute perpétue, à son insu et, paradoxalement, en toute bienveillance, des pratiques discriminatoires et stigmatisantes. Autrement dit, en dépit de son désir d'être un·e agent·e de changement social travaillant à la justice occupationnelle, il se peut que l'ergothérapeute reconduise, dans ses pratiques professionnelles, les systèmes d'oppression qui, encore de nos jours, dévaluent injustement certaines personnes, tout en privilégiant d'autres (Nixon, 2017).

Pour éviter que de telles situations se produisent, nous estimons que l'ergothérapeute aura avantage à penser d'abord à la justice épistémique avant de s'engager dans des démarches visant plus de justice occupationnelle. Qu'est-ce que cela signifie concrètement? Simplement que l'ergothérapeute aura intérêt à donner la parole aux personnes qui sont directement touchées par des injustices occupationnelles et à valoriser celle-ci (justice testimoniale) afin de mieux comprendre leurs expériences et leurs perspectives afin de les mettre en lumière (justice herméneutique), plutôt que de présumer, possiblement à tort, quels sont leurs besoins occupationnels et de prendre la parole pour elles en leur nom, sans leur entière et pleine participation. Cela implique,

² Discrimination inique fondée sur l'âge, généralement l'âge avancé.

³ Discrimination inique fondée sur la capacité, généralement le handicap.

⁴ Discrimination inique fondée sur la classe sociale, généralement la pauvreté.

⁵ Discrimination inique fondée sur le poids, généralement l'obésité d'une personne.

⁶ Discrimination inique fondée sur l'orientation sexuelle, généralement l'orientation non hétérosexuelle.

⁷ Discrimination inique fondée sur la race, généralement la race noire.

⁸ Discrimination inique fondée sur le sexe, généralement le sexe féminin.

⁹ Discrimination inique fondée sur le fait qu'une personne soit transgenre, c'est-à-dire que son identité de genre est distincte de son sexe.

en d'autres mots, pour les clinicien·ne·s de ne jamais entreprendre d'activités de défense des droits sans avoir au préalable donné la parole aux personnes concernées, compris leurs besoins occupationnels et identifié avec elles des stratégies afin de faire avancer leurs droits occupationnels, si tel est leur choix et leur volonté. Cela implique aussi pour les chercheur·e·s de réaliser des projets de recherche coconçus, coconstruits et codirigés par et avec les personnes et les populations touchées, plutôt que de réaliser des recherches sur et pour les personnes et populations. Comme le résume bien le dicton populaire, « rien sans moi pour moi ».

Nous savons depuis longtemps en ergothérapie que l'approche centrée sur la personne est importante, mais il nous apparaît tout aussi important de mettre en exergue le fait que toute personne, incluant l'ergothérapeute, est porteuse de biais implicites potentiellement préjudiciables (Désormeaux-Moreau et Drolet, 2023; Whiteford, 2020), de sorte qu'elle doit reconnaître et gérer adéquatement ces biais pour éviter de reproduire au sein de ses équipes et dans ses pratiques les systèmes oppressifs qui traversent nos organisations sociales et, par extension, la profession.

De fait, nous estimons que l'un des défis contemporains importants de l'ergothérapeute est d'éviter de devenir un « fonctionnaire ou un agent de l'État » (Drolet, 2020), c'est-à-dire un acteur social qui est aveugle aux systèmes d'oppression et les reproduit, plutôt que de les combattre. Dans son désir de bien servir l'État, l'ergothérapeute peut avoir tendance à opter pour une posture complaisante à l'égard de l'État, voire de sa société, plutôt que pour une posture critique à l'affût des systèmes oppressifs qui perpétuent les systèmes d'iniquités, les inégalités et les injustices.

Comme chacun de nous, tout ergothérapeute est soucieux de s'adapter à son milieu et de respecter les normes au sein de son organisation, mais cela devient un problème lorsque cette volonté s'exprime au détriment du respect des droits de la personne les plus fondamentaux, incluant le droit au respect et à la dignité ainsi qu'à l'autodétermination. Car, à notre insu, il est possible de respecter des normes organisationnelles et sociales en pensant bien faire alors même qu'elles sont discriminatoires, dévalorisantes, oppressives et violentes pour certaines personnes différentes, en marge, précisément parce que ces normes ont été conçues pour répondre aux besoins d'autres personnes privilégié·e·s, dont l'ergothérapeute fait souvent partie. Ce faisant, l'ergothérapeute est susceptible d'être porteur d'aveuglement éthique (Drolet et Ruest, 2021; Whiteford, 2020).

Nous estimons donc que l'une des conditions pour réussir à faire avancer la justice occupationnelle est le respect de la justice épistémique, que celle-ci soit de nature testimoniale ou herméneutique. Car aucun·e ergothérapeute ne saurait ni ne devrait parler pour les client·e·s (injustice testimoniale) ni présumer que ses connaissances, valeurs et croyances correspondent à leurs expériences et réalités (injustice herméneutique). Respecter la justice épistémique implique de mettre en place au sein de son organisation et de ses pratiques des espaces de justice épistémique, laquelle présuppose l'adoption d'une humilité épistémique fondamentale. Si l'ergothérapeute peut être considéré·e comme un·e expert·e, il ou elle ne saura jamais être l'expert·e de la condition de la personne accompagnée, car seule celle-ci détient

cette expertise. Telle est, en toute humilité, l'idée qui nous est venue ces dernières années en réfléchissant aux manières dont notre profession peut promouvoir la justice occupationnelle au quotidien. Nous espérons que cette idée pourra faire avancer la vision de la justice occupationnelle au sein de notre profession.

Marie-Josée Drolet, professeure titulaire, Département d'ergothérapie,
Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), Canada

Gail Whiteford, professeure retraitée de Charles Stuart University, Port
Macquarie, Australie

RÉFÉRENCES

- Désormeaux-Moreau, M. et Drolet, M.-J. (2023). Le piège des biais implicites préjudiciables: comment les éviter pour assurer la pertinence de l'évaluation ergothérapique (p. 123-146). Dans Julie Criquillon-Ruiz, Fanny Soum-Pouyalet et Sylvie Tétreault (dir.), *L'évaluation en ergothérapie. Concepts, méthodologie et application*. Éditeur De Boeck Supérieur.
- Drolet, M.-J. (2014). The axiological ontology of occupational therapy: A philosophical analysis. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 21(1), 2-10.
- Drolet, M.-J. (2020). Conflits de loyautés multiples en ergothérapie : quatre défis contemporains de l'ergothérapeute (p. 39-77). Dans J. Centeno, L. Bégin et L. Langlois (dir.), *Les loyautés multiples : Mal-être au travail et enjeux éthiques* (tome 2). Groupe Nota Bene.
- Drolet, M.-J., et Ruest, M. (2021). *De l'éthique à l'ergothérapie : un cadre théorique et une méthode pour soutenir la pratique professionnelle*. Presses de l'Université du Québec, 296 p.
- Durocher, E. (2017). Occupational justice: A fine balance for occupational therapists. Dans D. Sakellariou et N. Pollard (éd.), *Occupational therapies without borders. Integrating justice with practice*, 2^e édition (p. 8-18). Elsevier.
- Durocher, E., Gibson, B. E. et Rappolt, S. (2014). Occupational justice: A conceptual review. *Journal of Occupational Science*, 21(4), 418-430.
- Fricker, A. (2007). Epistemic injustice. Power and the ethics of knowing. Oxford Scholarship Online.
- Gupta, J. (2016). Mapping the evolving ideas of occupational justice: a critical analysis. *Occupation, Participation and Health*, 36(4), 179-194.
- Hocking, C. (2017). Occupational justice as social justice: The moral claim for inclusion. *Journal of Occupational Science*, 24(1), 29-42.
- Larivière, N., Drolet, M.-J., et Jasmin, E. (2019). La justice sociale et occupationnelle (p. 123-153). Dans E. Jasmin (dir.), *Des sciences sociales à l'ergothérapie. Mieux comprendre la société et la culture pour mieux agir comme spécialiste en habilitation à l'occupation*. Les Presses de l'Université du Québec.
- Nixon, S. A. (2019). The coin model of privilege and critical allyship: implications for health. *BMC Public Health*, 19(1), 1637.
- Stadnyck, R., Townsend, E., et Wilcock, A. (2010). Occupational Justice. Dans C.H. Christiansen et E. Townsend (éd.), *Introduction to occupation: The art and science of living* (2^e édition, p. 329-358). Pearson Education.
- Townsend, E. A. et Marval, R. (2013). Can professionals actually enable occupational justice? *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 21(2), 215-228.
- Whiteford, G. et Townsend, E. (2011). Participatory Occupational Justice Framework (POJF 2010): Enabling occupational participation and inclusion. Dans F. Kronenberg, N. Pollard et D. Sakellariou (éd.), *Occupational therapies without borders: Towards an ecology of occupation-based practices* (vol. 2, p. 65-84). Elsevier.
- Wilcock, A. A. (1998). *An occupational perspective of health*. Slack.
- Young, I. M. (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton University Press.