

UN NOUVEAU scénario!

RACE ET ORIGINE ETHNIQUE

Même avec les meilleures intentions, nous pouvons dire ou faire des choses qui sont vexantes et blessantes. Pour éviter ces faux-pas, il faut reconnaître que nos mots ont de l'importance. Cela demande de réagir en choisissant des mots qui créent des environnements inclusifs suscitant un sentiment d'appréciation et d'appartenance pour tous.¹

IMPACT

Ignorer les différences peut miner la confiance, la communication spontanée et votre capacité d'entrer en relation avec une personne qui est différente de vous d'une certaine manière.

« NOUS NE VOYONS PAS LA COULEUR – NOUS NE VOYONS QUE DES PERSONNES »

CE QUE LA RECHERCHE DIT

Constater la race ou l'origine ethnique d'une personne, ce n'est pas du racisme – c'est un réflexe naturel. Éviter des conversations au sujet de la race pour maintenir la neutralité ne créera pas un environnement de travail idéal pour *tous* les employés.²

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT

Demandez à vos collègues dont la race, l'origine ethnique ou le milieu culturel est différent du vôtre s'ils ont l'impression que votre environnement de travail rend hommage à leur identité et à leurs expériences.

IMPACT

Cela implique que vous avez moins d'attentes, possiblement en raison de la race et de l'origine ethnique de la personne.

« VOUS VOUS EXPRIMEZ SI BIEN »

CE QUE LA RECHERCHE DIT

Cela renforce le stéréotype à l'égard des minorités visibles et des personnes d'origine ethnique voulant qu'elles soient moins compétentes que leurs collègues d'origine caucasienne, et que ceux et celles qui ont du succès sont « l'exception à la règle ».³

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT

Fournissez des exemples concrets illustrant la manière dont cette personne s'est démarquée à votre avis. Par exemple : « *Votre présentation était très stimulante, et correspondait bien à nos objectifs d'affaires.* ».

IMPACT

Cela insinue que les personnes issues de minorités raciales et ethniques sont des personnes « marginales » qui ne maîtrisent pas le français et n'appartiennent pas vraiment au milieu où elles vivent ou travaillent.

« ELLE PARLE VRAIMENT BIEN LE FRANÇAIS »

CE QUE LA RECHERCHE DIT

Les personnes de toutes races et origines ethniques peuvent très bien parler le français.⁴

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT

À moins que la personne n'ait eu de réelles difficultés avec la langue française et se soit considérablement améliorée, il est préférable de féliciter votre collègue pour le contenu de son travail.

IMPACT

Mettre fin à des conversations spontanées est déstabilisant et insultant pour vos interlocuteurs, car cela dévalorise leurs expériences et sentiments et affecte leur estime d'eux-mêmes.

« VOUS ÊTES TROP SENSIBLE »

CE QUE LA RECHERCHE DIT

En dévalorisant l'expérience d'une autre personne, on peut provoquer des tensions, encourager une attitude défensive et renforcer l'exclusion.⁵

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT

Mettez-vous à la place des autres et apprenez-en plus sur leurs expériences.
Par exemple : « *Je comprends que cela est important pour toi; j'aimerais mieux comprendre...* ».

IMPACT

Poser des questions sur les compétences d'autres collègues peut leur donner l'impression qu'ils doivent sans cesse « prouver » qu'ils ont les compétences requises pour leur poste.

« MAIS... COMMENT AVEZ-VOUS OBTENU CE POSTE? »

CE QUE LA RECHERCHE DIT

Certains sont d'avis que les minorités visibles ont bénéficié d'un traitement spécial, par exemple des mesures de discrimination positive ou un système de quotas, et qu'elles ne sont, en réalité, pas qualifiées.⁶

CE QU'IL FAUT FAIRE PLUTÔT

Félicitez vos collègues pour leur nouveau poste. Posez-leur des questions comme : « *Qu'est-ce qui vous motive le plus dans vos nouvelles fonctions? Comment puis-je vous aider dans votre transition? Comment pourrions-nous collaborer pour promouvoir la mission de la compagnie?* ».

COMMENT RENVERSER LA SITUATION? ⁷

SOYEZ ATTENTIF

Vos mots sont-ils spontanés, réfléchis et soigneusement choisis, sans toutefois être « guindés » pour ne pas empêcher les discussions franches?

APPRENEZ DES AUTRES

Demandez à vos collègues s'ils ont déjà été victimes ou témoins d'un comportement biaisé. Comment cela s'est-il passé? Qu'est-ce qui a été dit?

SOYEZ RESPONSABLE

Demandez à un collègue : « Est-ce que je peux compter sur toi pour me prévenir, franchement et de manière constructive, si j'utilise des mots qui sont vexants et blessants à ton égard, sur le champ ou plus tard? »

SOURCES

1. Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace* (Catalyst, 2016).
2. Derald Wing Sue, Christina M. Capodilupo, Gina C. Torino, Jennifer M. Bucceri, Aisha M. B. Holder, Kevin L. Nadal, et Marta Esquilin, « Racial Microaggressions in Everyday Life : Implications for Clinical Practice », *American Psychologist* (Mai-juin 2007) : pp. 271-286; Michael I. Norton et Zvan P. Apfelbaum, « The Costs of Racial 'Color Blindness', » *Harvard Business Review*, vol. 91, no. 7/8 (Juillet-août 2013) : pp. 22; Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace* (Catalyst, 2016).
3. Derald Wing Sue, « Microaggressions : More Than Just Race », *Psychology Today*, novembre 2010.
4. Derald Wing Sue, Jennifer Bucceri, Annie I. Lin, Kevin L. Nadal, et Gina C. Torino, « Racial Microaggressions and the Asian American Experience », *Culture Diversity and Ethnic Minority Psychology*, vol. 13 no. 1 (2007) : pp. 72-81; Shirin Hakimzadeh et D'Vera Cohn, *English Usage Among Hispanics in the United States* (Pew Research Center, 2007); Benjamin Herscovitch, « *English is the Language of the Asian Century* », *Australian Broadcasting Corporation*, 12 septembre 2012.
5. Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace* (Catalyst, 2016); Jean Kantambu Latting et V. Jean Ramsey, *Reframing Change : How to Deal with Workplace Dynamics, Influence Others, and Bring People Together to Initiate Positive Change* (Santa Barbara, CA : Praeger, 2009).
6. Derald Wing Sue, Christina M. Capodilupo, Gina C. Torino, Jennifer M. Bucceri, Aisha M. B. Holder, Kevin L. Nadal, et Marta Esquilin, « Racial Microaggressions in Everyday Life : Implications for Clinical Practice », *American Psychologist* (Mai-juin 2007) : pp. 271-286.
7. Catalyst, *Engaging in Conversations About Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace* (Catalyst, 2016).

