

# NOUVEAU SCÉNARIO

## RACE ET ORIGINE ETHNIQUE

Même avec les meilleures intentions, nous pouvons dire ou faire des choses qui sont offensantes et blessantes. Pour aller au-delà de ces erreurs, nous devons reconnaître que nos mots comptent et nous devons utiliser un langage qui crée des environnements inclusifs où les gens sentent qu'ils sont valorisés et qu'ils peuvent prospérer<sup>1</sup>.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Nous ne voyons pas la couleur, seulement les gens. »

### IMPACT

Ignorer les différences peut nuire à la confiance, à la communication authentique et à votre capacité à communiquer avec quelqu'un qui est différent de vous d'une façon ou d'une autre.

### QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Il n'est pas raciste de voir la race ou l'origine ethnique d'une personne; c'est en fait une tendance naturelle. Éviter les conversations sur la race pour maintenir la neutralité ne créera pas un environnement de travail idéal pour tout le personnel<sup>2</sup>.

### ACTION

Demandez à vos collègues qui ont des origines raciales, ethniques ou culturelles différentes de celles que vous possédez s'ils ont l'impression que votre milieu de travail accepte leur identité et leurs expériences et leur rend hommage<sup>3</sup>.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu t'exprimes si bien. »

### IMPACT

Cet énoncé sous-entend que vous aviez des attentes moins élevées, possiblement en raison de la race ou de l'origine ethnique du collègue. Il renforce également le stéréotype selon lequel les personnes des groupes raciaux et ethniques marginalisés sont moins compétentes que leurs homologues blancs, et que celles qui réussissent sont une « exception à la règle »<sup>4</sup>.

### QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Ta présentation était très motivante, et elle correspondait très bien à nos objectifs commerciaux. »

### ACTION

Donnez des exemples concrets de la raison et de la façon par lesquelles votre collègue a si bien réussi.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Mais d'où viens-tu vraiment? »

### IMPACT

Cette question est souvent ciblée sur des personnes de groupes raciaux et ethniques marginalisés, car elles sont implicitement exclues de l'identité nationale dans de nombreux pays à prédominance blanche. Elle sous-entend que les gens des groupes raciaux et ethniques marginalisés sont des « étrangers » qui ne peuvent pas parler la langue dominante et qui n'appartiennent pas vraiment à l'endroit où ils vivent ou travaillent<sup>5</sup>.

### QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Lorsque les gens vous disent d'où ils viennent, croyez-les et ne supposez pas qu'ils sont des étrangers simplement parce qu'ils ne sont pas blancs ou qu'ils ne font pas partie du groupe dominant.

### ACTION

Engagez des conversations avec vos collègues pour mieux les connaître.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Je ne suis pas raciste; j'ai un ami noir. »

### IMPACT

Mettre fin aux conversations authentiques déresponsabilise et humilie les gens en diminuant leur expérience, leurs sentiments et leur impression de valeur. Minimiser les expériences d'une autre personne peut faire augmenter les tensions, entraîner une attitude défensive, provoquer une division et renforcer l'exclusion<sup>6</sup>.

### QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Explique-moi cela plus en détail... J'aimerais mieux comprendre ton point de vue. »

### ACTION

Faites appel à vos compétences d'écoute active pour en apprendre davantage sur les expériences et les perceptions de vos collègues, surtout si elles sont différentes des vôtres<sup>7</sup>.

### CE QUE LES GENS DISENT :

« Alors, comment quelqu'un comme toi a-t-il obtenu ce poste? »

### IMPACT

Parfois, les gens supposent que les personnes provenant de groupes raciaux et ethniques marginalisés ont tiré parti d'un traitement spécial par l'action positive ou par des systèmes de quotas et qu'elles ne sont donc pas qualifiées<sup>8</sup>. Remettre en question les qualités des autres collègues peut leur donner l'impression de toujours avoir à « prouver » qu'ils sont dignes de leur poste.

### QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Qu'est-ce qui te motive dans ton nouveau rôle? »  
« Comment puis-je appuyer ta transition? »  
« Comment pouvons-nous faire équipe pour faire progresser la mission de notre entreprise? »

### ACTION

Félicitez les collègues lorsqu'ils assument de nouveaux rôles. Par défaut, tenez immédiatement comme acquis qu'ils sont hautement qualifiés pour le poste.

## VOICI COMMENT MODIFIER LE SCÉNARIO

### PRÊTEZ ATTENTION

Vos mots sont-ils authentiques, réfléchis et soigneusement choisis, mais pas si guidés qu'ils étouffent une discussion ouverte? Y a-t-il des stéréotypes raciaux et ethniques inexprimés derrière certains des mots, phrases ou commentaires que vous faites?

### APPRENEZ DES AUTRES

Demandez à vos collègues s'ils et elles ont déjà été victimes ou témoins d'un comportement qui reflétait des préjugés raciaux et ethniques. À quoi cela ressemblait-il? Qu'est-ce qui a été dit ou fait?

### SOYEZ RESPONSABLE

Engagez-vous à avoir des conversations sur la race, l'origine ethnique et la culture au moins une fois par semaine; développez une pratique de prise de parole lorsque vous remarquez des gens qui utilisent un langage d'exclusion.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : Race et origine ethnique en milieu de travail. (2024). Catalyst.

### Sources

1. *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace: Tool.* (2016). Catalyst.
2. Sue, D. W. et Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life.* (2<sup>e</sup> édition). John Wiley & Sons; Emerson, J. (11 septembre 2017). *Colorblind diversity efforts don't work.* *Harvard Business Review*; *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace: Tool.* (2016). Catalyst.
3. *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace: Tool.* (2016). Catalyst.
4. Sue, D. W. (2010). *Microaggressions: More than just race.* *Psychology Today.*
5. Devos, T. et Heng, L. (2009). *Whites are granted the American identity more swiftly than Asians: Disentangling the roles of automatic and controlled processes.* *Social Psychology*, 40, 192-201.
6. *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace: Tool.* (2016). Catalyst.
7. *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace: Tool.* (2016). Catalyst.
8. Sue, D. W. et Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life.* (2<sup>e</sup> édition). John Wiley & Sons

**CATALYST**  
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN