

NOUVEAU SCÉNARIO

RACE ET ETHNICITÉ

Quelles que soient nos intentions, il peut nous arriver de dire ou de faire des choses 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.¹

CE QUE LES GENS DISENT :

« Nous ne prêtons pas attention à la couleur de peau, seulement à la personne. »

IMPACT

D'une manière ou d'une autre, ignorer les différences peut ébranler la confiance et entraver la communication authentique ainsi que votre capacité à créer des liens avec une personne différente de vous.

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Tenir compte de la race ou de l'ethnicité d'une personne n'est pas raciste, c'est en réalité une tendance naturelle. Éviter de parler de la race d'une personne dans le but de maintenir la neutralité n'est pas toujours l'attitude idéale à adopter.²

ACTION

Demandez à vos collègues de race, d'ethnicité ou de culture différente de la vôtre s'ils estiment que votre lieu de travail met en valeur et accepte leur identité et leurs expériences.³

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu t'exprimes très bien. »

IMPACT

Cette affirmation sous-entend que vous aviez des attentes moins élevées, peut-être en raison de la race ou de l'ethnicité de votre collègue. Cela renforce également le stéréotype selon lequel les personnes issues de groupes ethniques et raciaux marginalisés sont moins compétentes que leurs homologues blancs, et celles qui réussissent sont considérées comme une « exception à la règle ».⁴

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Ta présentation était très inspirante, et elle correspondait parfaitement à nos objectifs commerciaux. »

ACTION

Donnez des exemples concrets de ce que vous avez apprécié dans le travail de votre collègue.

CE QUE LES GENS DISENT :

« D'où viens-tu vraiment ? »

IMPACT

Cette question s'adresse souvent aux personnes issues de minorités ethniques et raciales, car elles sont implicitement exclues de l'identité nationale dans de nombreux pays où la communauté blanche est majoritaire. Elle insinue que les personnes issues de groupes ethniques et raciaux marginalisés sont des « étrangers » qui ne parlent pas la langue dominante et n'appartiennent pas réellement à leur lieu de vie ou de travail.⁵

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Croyez les autres lorsqu'ils vous disent d'où ils viennent et ne partez pas du principe qu'ils sont étrangers simplement parce qu'ils ne sont pas blancs ou issus du groupe dominant.

ACTION

Engagez la conversation avec vos collègues pour apprendre à les connaître.

CE QUE LES GENS DISENT :

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

IMPACT

Fermer la porte aux conversations authentiques donne aux gens l'impression de ne pas être à la hauteur et d'être dépréciés en minimisant leurs expériences, leurs sentiments et leur confiance en eux. Dénigrer les expériences d'une autre personne peut générer des tensions, entraîner une attitude défensive, provoquer une scission et renforcer l'exclusion.⁶

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Peux-tu m'expliquer ton point de vue plus en détail afin que je comprenne mieux ? »

ACTION

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

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 bénéficié d'un traitement spécial par le biais d'actions positives ou de systèmes de quotas, et ne sont donc pas qualifiées.⁸ Le fait de remettre en question les compétences d'un collègue peut lui donner l'impression qu'il doit toujours « prouver » qu'il mérite bien son poste.

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Qu'est-ce qui t'intéresse le plus concernant ton nouveau rôle ? »
« Comment puis-je t'aider dans cette transition ? »
« Comment pouvons-nous collaborer pour progresser dans la mission de notre entreprise ? »

ACTION

Félicitez vos collègues lorsqu'ils endossent un nouveau rôle. Partez toujours du principe qu'ils sont hautement qualifiés pour le poste.

COMMENT CRÉER UN NOUVEAU SCÉNARIO

ÊTRE ATTENTIF

Vos mots sont-ils authentiques, réfléchis et choisis avec soin, mais sans manquer de naturel de manière à ne pas réfréner la discussion ? Certains de vos mots, phrases ou remarques dissimulent-ils des préjugés raciaux et ethniques ?

APPRENDRE DES AUTRES

Demandez à vos collègues s'ils ont déjà subi ou été témoins d'un comportement qui reflète des préjugés raciaux et ethniques. Demandez-leur de décrire la scène. Qu'est-ce qui a été dit ou fait ?

ÊTRE RESPONSABLE

Engagez-vous à aborder le sujet de la race, de l'ethnicité et de la culture au moins une fois par semaine. Entraînez-vous à intervenir lorsque vous remarquez que quelqu'un utilise un langage intolérant.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : la race et l'ethnicité au travail. (2024). Catalyst.

Sources

1. *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace: Tool.* (2016). Catalyst.
2. Sue, D. W. & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life.* (2nd edition). 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. & 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. & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life.* (2nd edition). John Wiley & Sons

CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN