



COMMENT AVOIR UNE DISCUSSION POUR ABORDER LES BIAIS INCONSCIENTS?

Vous êtes une femme et vous travaillez dans un milieu d'hommes. Ou un introverti dans un groupe de personnes extraverties. Ou une nouvelle dans un groupe de personnes qui ont 30 ans d'expériences dans la même entreprise. Bref, vous vous démarquez. Parce que, nous les humains, avons tous des biais inconscients, il est possible que vous ayez l'impression de devoir travailler deux fois plus ou différemment pour rejoindre les normes établies par le groupe, ces normes n'étant pas les vôtres.

Les biais, souvent subtils, peuvent avoir des effets pervers et importants sur la mobilisation. Même si ce n'est pas l'intention du groupe dominant, le résultat est que vous vous sentez jugé, de discriminé ou blessé. Nous sommes désolés pour vous! Mais il y a moyen d'avoir un impact sur votre environnement.

Vous entendez une remarque blessante de la part de votre collègue et vous souhaitez lui faire prendre conscience de l'impact de ce biais? Et ce, sans trop provoquer de malaise et en préservant la relation? Voici des étapes pour vous y préparer et agir avec diplomatie et fermeté.

QUAND ?

- Vous êtes témoin ou victime d'une remarque blessante à votre égard ou à l'égard de quelqu'un d'autre et vous ressentez la responsabilité d'agir.
- Vous sentez que l'autre pourrait bénéficier d'une perspective différente pour ajuster son regard sur la situation ou prendre conscience de l'impact de ses gestes ou paroles.

COMMENT ?

- Prenez d'abord la décision d'en parler et de ne pas sourire et encaisser.
- Suivez les étapes et les conseils de l'outil pour avoir une discussion en lien avec votre intention.

EN SAVOIR +

- <https://www.vitalSMARTS.com/crucialskills/2017/05/tips-to-battle-unconscious-bias/>
- <https://www.amnesty.org.au/tell-someone-love-theyre-racist/>
- http://cookcross.com/wp-content/uploads/2017/02/CR_Unconscious_Bias_4-strategies_021017.pdf
- <https://hbr.org/2017/03/root-out-bias-from-your-decision-making-process>

Auteur – Boosta
Image – Sir Chris de Noun Project

COMMENT AVOIR UNE DISCUSSION POUR ABORDER LES BIAIS INCONSCIENTS?

1 DÉCIDER D'EN PARLER

Sourire et encaisser n'est pas une stratégie utile à long terme. D'autant plus que dans la majorité des cas, les biais sont inconscients et il suffit de les adresser pour sensibiliser l'autre et régler la situation. Mais adresser ce feedback peut être inconfortable, bizarre, voire terrifiant. Cependant, c'est essentiel.

2 CRÉER UN ESPACE SÉCURITAIRE

Au moment de la discussion, il est important d'être calme et de ne pas se sentir envahi par les émotions. Ce sera un défi pour vous ainsi que pour la personne avec qui vous aurez la discussion. Pour vous assurer de garder l'espace de dialogue sécuritaire, il est important qu'il y ait un respect mutuel. Partez avec le principe que l'autre personne est raisonnable, rationnelle et bienveillante.

Souvenez-vous que les discussions difficiles s'enveniment parfois, non pas parce que les gens n'aiment pas le contenu de la conversation, mais parce qu'ils croient qu'on leur prête des intentions malveillantes.

3 EXPRIMER SON POINT DE VUE

Pour exprimer votre point de vue, assurez-vous de partager comment vous vous sentez en restant spécifique au commentaire. L'important est de faire prendre conscience à l'autre l'impact d'un commentaire ou une décision sur vous. Restez calme. Faites attention à décrire vos préoccupations sans jugement, ni accusation. Restez-en aux faits et à l'impact que ça a eu chez vous.

4 ÉCOUTER LA PERSPECTIVE DE L'AUTRE

Écoutez avec ouverture ce que l'autre a à dire sur la question. Laisser la chance à l'autre d'exprimer son point de vue permet de garder le dialogue réciproque. Sinon, les chances sont minces pour que le résultat soit constructif pour les deux parties.

Si la personne ne sait pas quoi dire, proposez-lui votre interprétation de la situation, elle pourra alors se positionner en accord ou en désaccord avec ce que vous dites.

5 BOUCLER

Pour conclure la discussion, prenez le temps de clarifier vos attentes. Vous pouvez reformuler ce qui a été dit et convenu entre vous, question de vous assurer que tout est bien clair.

POUR VOUS PRÉPARER

- *Qu'est-ce qui est important pour vous? Pour les autres? Pour vos relations à long terme?*
- *Pourquoi voulez-vous adresser la situation?*
- *Quelle est votre intention ?*

- *La dernière chose que je voudrais, c'est de ternir notre relation... mais j'ai besoin de te parler de quelque chose qui est important pour moi.*
- *J'apprécie beaucoup travailler avec toi. Et pour cela, je dois partager quelque chose qui me rend inconfortable.*
- *Je ne crois pas que tu réalises l'impact de ce qui a été dit tout à l'heure.*

- *Vendredi dernier, quand tu as dit : « on va demander à Josée de régler ça, c'est un problème de femmes », cela m'a blessée.*
- *Puisque l'invitation ne m'a pas été transmise, j'ai l'impression que mes chances ne sont pas égales de faire ma place.*
- *Ce que tu as mentionné au sujet de la réaction émotive de notre collègue pendant la rencontre me préoccupe et j'aimerais mieux comprendre.*

- *On ne voit pas les choses de la même façon, j'aimerais donc entendre ton point de vue là-dessus.*
- *Quelle était ton intention en m'excluant de la discussion ?*
- *J'aimerais comprendre pourquoi tu as pris cette décision pour moi ?*

- *Donc, tu n'avais pas réalisé l'impact de ce commentaire sur moi. Je te remercie d'en avoir pris conscience et de faire que ça ne se reproduise plus.*
- *Je comprends que tu as voulu bien faire en prenant la décision pour moi, cependant je préfère avoir moi-même à me positionner. Merci de prendre ça en compte.*

A L'INVERSE

Si on vous fait remarquer que vous avez passé un commentaire sexiste ou que vous avez peut-être un biais favorable... soyez à l'écoute. C'est un cadeau que cette personne vous fait (en espérant que ce soit bien formulé ☺). Si votre première réaction est de vous défendre ou vous justifier, c'est que vous protégez votre ego au détriment d'autre. Au minimum, écoutez ce que l'autre a à vous dire!