



Homewood
Santé

Lignes de vie

Améliorer votre qualité de vie, une étape à la fois



Comment être une personne alliée

Être une personne alliée, c'est bien plus qu'une déclaration. Il s'agit d'une décision consciente et éclairée qui amène une personne à cultiver sa sincérité, à viser l'introspection et à apprendre la cohérence.

Les véritables personnes alliées font preuve de solidarité à l'égard des gens dont la situation est différente et difficile. Il ne faut jamais attendre de reconnaissance ou de gratitude. Une personne alliée doit comprendre cette réalité et l'accepter. Le processus d'alliance inclusive permet de prendre conscience de la manière dont on vit notre vie et dont on peut favoriser des changements sincères de comportement en soi et dans la société. Ces changements peuvent ensuite contribuer à réduire les injustices et les inégalités.

Dans cet article, nous explorerons certains des principes fondamentaux de ce processus, afin de préciser en quoi consiste la décision personnelle de devenir une personne alliée et pourquoi ces personnes sont essentielles. Nous examinerons également les mesures que les personnes alliées peuvent prendre pour renforcer nos lieux de travail et nos communautés.

Qu'est-ce qu'une personne alliée?

C'est une personne qui souhaite s'associer aux personnes marginalisées dans notre société, afin de renverser l'oppression et les inégalités qui touchent des sujets comme l'origine ethnique, l'identité culturelle, le genre, la religion, l'orientation sexuelle, les capacités, le type corporel et

l'apparence. Les personnes alliées ont pour objectif la défense d'un « traitement égal et équitable des personnes différentes d'elles » dont les voix sont sous-représentées¹.

Les personnes alliées reconnaissent que l'introduction de la cohérence dans leur vie peut susciter un sentiment de solidarité envers les autres, car elles abordent les situations avec sérieux, sachant que le bon type de soutien peut modifier les comportements et les idées. L'alliance inclusive s'avère plus efficace lorsqu'elle s'inscrit dans le contexte de relations authentiques et d'interactions quotidiennes.

Une grande part de la réussite en tant que personne alliée consiste à pratiquer la conscience de soi et l'auto-responsabilisation.

- Une personne alliée doit reconnaître que son privilège lui a été bénéfique.
- Ces personnes doivent être ouvertes à l'écoute afin de comprendre et d'apprendre les types de gestes porteurs de sens qu'elles peuvent poser en guise de soutien aux gens qui ne bénéficient d'aucun privilège.

En d'autres mots, une personne alliée se préoccupe suffisamment d'autrui pour prendre la décision consciente de soutenir un membre d'un groupe dont elle ne fait pas partie et qui vit une expérience négative dans sa vie. Ces personnes reconnaissent également que l'alliance inclusive n'est pas

une forme de pitié. Des changements sociaux et sociétaux commencent à se produire lorsqu'un nombre suffisant d'individus choisissent d'être des personnes alliées.

L'alliance inclusive n'a de valeur que si elle est cohérente. Cela peut également être contradictoire si la personne alliée aborde une situation dans une perspective orientée vers les solutions, en pensant savoir exactement comment résoudre un problème. Il revient à la personne alliée de s'informer sur les difficultés rencontrées par les groupes marginalisés; elle ne doit pas s'attendre à ce que les gens marginalisés offrent de la renseigner à ce sujet. Il appartient à la personne alliée d'acquérir des connaissances exactes de manière responsable. Une personne alliée doit s'éduquer de manière constante sans attendre de reconnaissance pour son engagement.

Pourquoi les personnes alliées sont-elles nécessaires?

On adapte souvent ce qu'on pense, dit et fait par esprit de conformité. Ces mécanismes peuvent nous aider à nous sentir acceptés, en sécurité et à notre place, ce qui nous amène à nous comporter d'une certaine manière, comme les autres membres du groupe, afin d'éviter d'en être exclu. Le psychologue Robert Cialdini a observé que « les gens copient les gestes des autres pour savoir comment agir dans une certaine situation. Cette idée découle de l'hypothèse selon laquelle si d'autres personnes font quelque chose, c'est forcément la bonne chose à faire² ». Fait intéressant : on a tendance à se conformer même lorsqu'on observe ou qu'on vit quelque chose qu'on sait être mal. Les personnes qui nous entourent nous influencent subtilement : les actions et les opinions sociales sont contagieuses, qu'elles soient bonnes ou mauvaises.

Les personnes alliées osent réfléchir à leur privilège, à le reconnaître et à l'utiliser pour « favoriser l'inclusion et dénoncer ou contester les comportements [qui perpétuent] les préjugés et l'oppression systématique fondés sur l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle et les capacités³ ».

Que doit-on faire pour devenir une personne alliée?

Une personne alliée prend nécessairement de grandes responsabilités. Voici quelques éléments à prendre en compte :

À faire

- Reconnaître votre privilège et votre participation à des systèmes oppressifs.
- Vous renseigner :
 - Trouver des outils qui aident à prendre en main votre apprentissage.
 - Être responsable de répondre à vos propres questions.
 - Avoir conscience que les découvertes peuvent être bouleversantes et difficiles à comprendre.

- Amplifier en priorité la voix des gens qui ont besoin de soutien, tant en personne que dans les espaces numériques.
 - Prendre position pour aider à changer le système, même si vous avez peur.
 - Écouter pour comprendre.
- Faire preuve de respect et accepter la critique.
 - Assumer vos erreurs et éviter de se concentrer sur vous-même.
 - Admettre vos préjugés.

À ne pas faire

- Comparer vos expériences à celles d'une personne marginalisée ou nier que le changement est possible.
 - Agir comme si vous aviez les réponses et l'autorité pour agir.
 - Blâmer les victimes d'oppression.
 - Ramener la conversation sur vous.
- S'attendre à ce que quelqu'un
 - vous renseigne;
 - réponde aux questions à votre place;
 - vous offre des outils ou des connaissances; ou
 - vous montre ce qu'il faut faire.
- Essayer de faire changer d'avis la personne opprimée (elle a le droit d'être contrariée).
 - Vous attribuer le mérite du travail lié au fait d'être une personne alliée.
 - Supposer que chaque membre d'une communauté sous-représentée se sente opprimé.
- Retirer votre soutien parce vous vous sentez mal à l'aise.
 - Ne pas suggérer qu'il serait plus judicieux de modifier le plan d'action.

Comment devenir une meilleure personne alliée au sein de la communauté

Être présent en tant que personne alliée est une question de cohérence. Défendez tout le monde et tous les groupes, et sachez constater que chacun d'eux peut adopter une approche unique. Un exemple de mesure simple qu'on peut prendre est de souligner les fêtes et les étapes importantes.

Reconnaissez que vous pourriez être celle ou celui qui doit changer ou défendre le changement pour corriger une perception erronée. Prêtez attention aux mots et aux idées afin de les répéter dans les conversations pour montrer votre intérêt. Opposez-vous à la discrimination lorsque vous en êtes témoin en faisant preuve d'écoute active.

Par exemple, prenez le temps d'apprendre la bonne façon de prononcer les noms des gens. Vous pouvez aussi souligner l'expertise et les compétences d'une personne et l'inviter à faire part de ses connaissances au sein de la communauté.

Vous devez également respecter les limites. Certaines personnes peuvent adapter leur comportement pour des raisons de sécurité. Ne les critiquez pas pour cela. Suivez leur exemple et essayez de comprendre pourquoi elles choisissent d'agir ainsi. Réfléchissez à l'influence positive qu'un changement de comportement à l'avenir pourrait avoir pour assurer à ces personnes une expérience plus sûre.

Comment être une meilleure personne alliée au travail?

Vous pouvez commencer par reconnaître qu'il existe, dans le milieu de travail des inégalités qui d'importantes répercussions sur la santé physique et mentale des membres du personnel. Ces inégalités peuvent être axées sur le revenu et le mode de vie ou sur d'autres facteurs touchant l'identité affichée par les membres du personnel et leur capacité à se montrer authentiques à eux-mêmes.

Les problèmes connus comprennent les suivants :

- Inégalités salariales
- Manque de diversité
- Microagressions
- Préjugés inconscients
- Sous-représentation des personnes appartenant à des groupes marginalisés dans les postes de gestion ou de direction

Le télétravail ajoute un autre degré de complexité. Il est facile de faire des suppositions sur autrui lorsque les interactions sont virtuelles. Sans présence physique, des microagressions peuvent survenir et mènent souvent les membres du personnel en télétravail à se sentir exclus et sous-estimés.

Les personnes alliées peuvent prôner le changement en plaidant activement en faveur des approches ci-dessous et en y participant, afin de veiller à ce que les préoccupations soient abordées et non amoindries.

Créer un espace pour mener des discussions productives

Ayez la volonté d'encourager les discussions difficiles et d'y participer, même si les sujets sont controversés. L'entreprise est ainsi tenue responsable d'aborder les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), en particulier si des politiques de ressources humaines sont déjà en place.

Favoriser les occasions de mentorat

L'appui du processus d'alliance inclusive peut être stratégique : il permet aux gens de devenir « des collaborateurs et des complices qui luttent

contre l'injustice et encouragent l'équité » grâce aux relations qui se tissent et aux mesures prises durant le mentorat . Ces occasions peuvent être le moteur du changement .

Utiliser une approche stratégique et fondée sur des mesures

Évaluez de façon continue l'efficacité de vos politiques d'EDI. Vous pouvez créer des plans annuels ou trimestriels décrivant les initiatives d'EDI qui alimentent les plans stratégiques de l'entreprise ou s'alignent sur ceux-ci; définir qui est responsable des initiatives, d'établir et d'analyser les indicateurs de rendement clés pour évaluer l'effet des initiatives et des programmes et d'intégrer la rétroaction continue de la part des dirigeants et des membres du personnel.

Modifier les méthodes habituelles de collecte de commentaires sur les questions liées à l'EDI

Les personnes alliées peuvent encourager les gens à souligner ce que l'entreprise devrait commencer à faire, arrêter de faire et continuer à faire. En gardant les choses simples, chacun peut se sentir en sécurité pour parler de sa réalité et faire preuve de transparence quant à ce qui se passe au travail. Les gens ne veulent jamais avoir l'impression d'être les seuls à parler de leur situation. L'inégalité et la discrimination ne devraient en aucun cas être tolérées.

L'alliance inclusive est un processus continu

Une personne alliée solide est aussi apte à reconnaître que les situations continueront d'évoluer et que vos réactions doivent être cohérentes et ciblées, tout en restant flexibles. Vous tirerez profit d'un engagement en matière d'apprentissage perpétuel, et vous devez vous préparer à faire beaucoup d'introspection. En devenant une personne alliée, on n'acquiert pas de l'information une fois pour toutes. N'oubliez pas que c'est un apprentissage continu, récompensé par de meilleures aptitudes pour la prise de conscience et une capacité à agir de manière ciblée pour les autres. Le parcours ne sera pas toujours facile, mais il en vaudra la peine!



Références :

1. WELLS, A. et B. WHITE (4 février 2021). Why is Allyship Important? National Institutes of Health (NIH). Consulté le 27 avril 2023 sur le site <https://www.edi.nih.gov/blog/communities/why-allyship-important> (seulement en anglais).
2. CHERRY, K. (20 janvier 2022, mis à jour le 5 mars 2023). Conformity: Why Do People Conform? Explore Psychology. Consulté le 27 avril 2023 sur le site <https://www.explorepsychology.com/conformity/> (seulement en anglais).
3. RICE, D. (18 août 2021). The Keys to Allyship: Understanding What an Ally Is and the Role They Play in an Inclusive Workplace. Diversity Inc. Optimisé par FAIR360. Consulté le 27 avril 2023 sur le site <https://www.fair360.com/the-keys-to-allyship-understanding-what-an-ally-is-and-the-role-they-play-in-an-inclusive-workplace/#:~:text=In%20majority%2Dwhite%20societies%2C%20effective,privilege%20to%20drive%20tangible%20change> (seulement en anglais).
4. *Ibid.*
5. *Ibid.*



Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : lignesdevie@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

1 866 398-9505

1 800 663-1142 (Toll-Free English)

1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

Suivez-nous sur :   

Monhomeweb.ca

© Homewood Santé^{MC} 2023 | * Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.