
Traduction commentée de Everyday Bias: Identifying and Overcoming Unconscious Judgements in our Daily Lives, de Howard J. Ross

Auteur : Devillers, Tristan

Promoteur(s) : Herbillon, Marie

Faculté : Faculté de Philosophie et Lettres

Diplôme : Master en traduction, à finalité spécialisée

Année académique : 2019-2020

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/10535>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.



Faculté de Philosophie et Lettres

Département de Langues Modernes : linguistique, littérature et traduction
Filière en traduction et interprétation

Traduction commentée d'extraits du livre *Everyday Bias: Identifying and Overcoming Unconscious Judgements in our Daily Lives* de Howard J. Ross

Travail de fin d'études présenté par Tristan DEVILLERS en vue de l'obtention du grade de master en traduction à finalité spécialisée

Promotrice : M^{me} Marie HERBILLON

Copromotrice : M^{me} Perrine SCHUMACHER

Lecteur : M. Bruno LECLERCQ

Année académique 2019-2020

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier vivement ma promotrice, madame Marie Herbillon, pour son travail, sa disponibilité et ses conseils avisés qui m'ont été d'une grande utilité pour la rédaction de ce mémoire.

J'adresse également mes remerciements à ma copromotrice, madame Perrine Schumacher, qui m'a notamment permis de comprendre l'importance du poids des mots, condition sine qua non pour m'accomplir pleinement dans mon rôle de traducteur.

Je remercie également mon lecteur, monsieur Bruno Leclercq, d'avoir consacré du temps et de l'énergie à la lecture attentive de ce travail de fin d'études.

Enfin, je tiens à remercier mes amis proches, ma famille, mais surtout mon grand-père, Christian Herte, toujours à l'affût de la moindre faute d'orthographe, pour son soutien indéfectible tout au long de mon parcours.

Table des matières

I. Introduction	1
II. Traduction	7
III. Commentaire	100
A. Type de texte	102
B. Impression d'oralité	103
C. Finalité et public cible	107
D. Questions de style et démarche traductrice	112
E. Traduction de « <i>bias</i> », grande inconnue	120
F. Poids des mots et inclusivité	124
IV. Conclusion	135
V. Bibliographie	136

I. Introduction

Avant de me livrer à une analyse traductologique plus poussée dans les règles de l'art, je souhaiterais dans un premier temps planter le décor en vous expliquant les raisons et les circonstances qui m'ont amené à opter pour cet ouvrage dont le thème est — et restera — d'une actualité brûlante aussi longtemps que le racisme latent de nos sociétés modernes continuera de sévir. Dans un deuxième temps, je m'efforcerai de problématiser aussi clairement et modestement que possible les questions centrales de ce travail.

Afin de comprendre les motivations du choix de l'ouvrage, nous allons devoir remonter quelques années dans le temps, lorsque les cours de sociologie dispensés par G. Pirotte ont eu sur moi l'effet d'une bombe, en ce sens qu'ils ont grandement contribué à éveiller ma conscience et m'ont permis d'aiguiser mon esprit critique pour être en mesure de remettre en question le bien-fondé de n'importe quel aspect du quotidien. En somme, on m'a donné toutes les clés pour comprendre que nombre d'influences pesaient sur nos conduites en permanence et ce, sans le concours de notre conscience¹. Des idées ont alors commencé à germer dans mon esprit : en songeant que notre époque, notre société, notre milieu social, notre entourage, nos expériences personnelles et bien d'autres facteurs façonnent notre vision du monde, comment concevoir le libre arbitre dès lors que notre existence se trouve placée sous le signe du déterminisme ? Comment empêcher le serpent de se mordre la queue ?

Ayant dans l'idée de dénicher une œuvre coup-de-poing à caractère sociologique qui touchait de près ou de loin le racisme avec pour mot d'ordre la démystification, je me suis mis à fureter un peu partout en quête de la perle rare, une opération couronnée de succès qui s'est révélée plutôt laborieuse. L'anglais comme langue source était pour moi un choix qui tombait sous le sens. Communément considérée comme la *lingua franca* des temps modernes, la langue de Shakespeare, en constante expansion, est celle avec laquelle je me suis découvert le plus d'affinités. Qui plus est, d'après Ch. Dony, environ 80 % de la littérature scientifique mondiale est publiée en anglais², ce qui allait me permettre d'entreprendre des recherches documentaires approfondies sans être trop dépaysé.

¹ CHANNOUF, A., 2004, *Les influences inconscientes : De l'effet des émotions et des croyances sur le jugement*, p. 7.

² Cours de recherche bibliographique et documentaire dispensés à l'ULiège par Christophe Dony.

Le hasard a voulu que je jette initialement mon dévolu sur *White Fragility*, ouvrage signé de la plume de Robin di Angelo portant sur le racisme que les Blancs ne voient pas. Le postulat de base semblait répondre en tous points à mes exigences, dans la mesure où il désarçonnait certains lecteurs, comme je l'ai moi-même été par le passé à l'université, en les prenant à rebrousse-poil. J'ai été profondément déçu après avoir essuyé un refus catégorique de la part de l'agent littéraire de l'intéressée pour obtenir les droits de l'œuvre. « Ce geste est éloquent, il y a anguille sous roche. Une traduction officielle est sûrement en gestation ! », a estimé ma promotrice en apprenant la nouvelle. À compter de ce jour, ce mémoire est resté au point mort pendant près d'un an.

Le drame a été évité de justesse, car la traduction française de *White Fragility* vient à peine de paraître aux éditions Les Arènes sous le titre *Fragilité blanche*. En effet, à défaut de réduire tous mes efforts à néant, une réponse favorable de Robin di Angelo m'aurait, par la force des choses, valu à l'heure actuelle un retour à la case départ, avec pour seule échappatoire une traduction comparée.

La date butoir approchant à grands pas, j'ai dû me rabattre, en désespoir de cause, sur un ouvrage tout aussi pertinent, quoique moins « révolutionnaire », à savoir *Everyday Bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments in Our Daily Lives*, best-seller adoubé par le *Washington Post* et paru en 2014. Cette fois, aucune traduction française ne semblait se profiler à l'horizon et tous les voyants étaient au vert.

Entrons à présent dans le vif du sujet en nous attardant quelques instants sur l'auteur, Howard J. Ross, fondateur de Cook Ross Inc.³ et consultant en gestion de la diversité. Ce dernier aspire à ouvrir les yeux de ses lecteurs sur les biais inconscients qui obscurcissent leur jugement au quotidien pour mieux les court-circuiter, tant sur le plan individuel que collectif, notamment en milieu professionnel. Son engagement en faveur de la justice sociale et de l'égalité ethnique est de notoriété publique aux États-Unis. L'ouvrage, qui se veut une sorte de guide visant à nous faire prendre conscience de notre partialité, élément constitutif et indissociable de notre qualité d'être humain, s'adresse à toute personne désireuse de valoriser une culture plus inclusive dans nos organisations (entreprises, universités, hôpitaux, etc.) et d'apporter, à terme, des changements structurels en vue de bâtir une société plus ouverte et axée sur la diversité.

³ Fondé en 1989, Cook Ross Inc. est un cabinet de conseil en diversité qui a pour slogan « *transforming the world one organization at a time* ».

À mon sens, cet expert en diversité, auteur à ses heures perdues, semble avoir de vagues atomes crochus avec Pierre Bourdieu, sociologue de renom aux idées très fécondes, qui, de son vivant, ne brossait pas un tableau des plus optimistes de notre existence, qu'il concevait surtout à travers le prisme du déterminisme social. Fort d'une démarche bienfaisante, M. Ross nous livre pour sa part un message d'espérance clair et relativement simple, assimilable à celui de Ahmed Channouf, auteur d'une lecture parallèle qui s'est révélée d'une grande utilité :

[...] tout individu soucieux de la liberté et du changement doit lutter contre lui-même de manière constante, c'est-à-dire lutter contre les influences psychologiques, biologiques, sociétales et historiques qui pèsent à chaque instant sur ses conduites [...] parce qu'il a le privilège de connaître leur existence.⁴

Pour reprendre les propos de l'auteur, il n'est nullement question de pointer un doigt accusateur vers ses lecteurs car tout le monde est dans le même bateau, les biais ne devant pas être considérés comme le lot des seuls intolérants.

Nous vivons une époque charnière. La tendance est à la déconstruction de toutes les structures tenues jusqu'ici pour acquises et au bouleversement de l'ordre établi. Il y a quelque temps, le *Merriam-Webster*, dictionnaire de référence outre-Atlantique, a consenti à actualiser sa définition du racisme. George Floyd, mort asphyxié le 25 mai 2020 par un représentant des forces de l'ordre sous le regard impuissant des passants, bien qu'il ne soit qu'une goutte d'eau dans l'océan, a été l'étincelle qui a mis le feu aux poudres. À l'heure où cette affaire déchaîne toutes les passions et que nous sommes de plus en plus nombreux à venir grossir les rangs du mouvement Black Lives Matter, qui a trouvé un écho particulier en Europe, *Everyday Bias* s'inscrit à la perfection dans le contexte actuel et gagnerait à être remis sur le devant de la scène, dans la mesure où il apporte sa pierre à l'édifice antiraciste et multiculturel.

Bien que l'ouvrage n'ait pas assez dénaturé certains préjugés à mon goût après l'avoir lu pour la première fois, la perspective de contribuer, à mon échelle, comme nombre d'auteurs et de traducteurs, à éveiller les consciences en mettant ma plume au service d'une cause aussi noble que celle de Howard Ross me réjouissait au plus haut point. Toutefois, la lecture, étape cruciale pour repérer les difficultés inhérentes d'un texte en amont, n'a aucun dénominateur commun avec le processus traductif à proprement parler. En effet, une fois la traduction entamée, *Everyday Bias* s'est, somme toute, révélé plutôt décevant, tant dans le fond que dans la forme.

⁴ CHANNOUF, A., 2004, *op. cit.*, p. 8

Au regard du fond, M. Ross, quelquefois trop timoré, soulève à juste titre de nombreuses interrogations, mais sans jamais apporter de réponses concrètes. Plus je lisais et relisais le texte, ponctué de répétitions incessantes, plus j'avais l'impression qu'il nous servait une soupe d'arguments indigeste. Cela dit, la frustration qui en a découlé résulte certainement moins du bien-fondé des arguments avancés, qui n'est nullement à remettre en cause, que de la forme employée pour les faire valoir.

Les partis pris stylistiques de l'auteur allaient à l'encontre de tous les automatismes que j'avais acquis au fil de mon parcours : « Creusez-vous les méninges pour soigner votre plume en trouvant des verbes plus précis, des expressions consacrées par l'usage et ainsi vous exprimer dans un langage plus fleuri ! », nous ont martelé certains. Bon gré mal gré, nous sommes tous devenus des redresseurs de langue, du moins dans les textes à portée plus générale qui octroient une plus grande marge de manœuvre créative. Friand de ce genre de textes, mais jamais contre un bon bol d'air frais, j'ai naïvement préféré sortir de ma zone de confort en m'efforçant d'en choisir un qui tranchait avec ceux que nous avions coutume de traduire.

Désireux d'être compris par le plus grand nombre, l'auteur emploie délibérément un vocabulaire simple, voire parfois un brin simpliste, à coups de *people* et de *things*, un choix stylistique qui cadre avec la finalité du texte, lorsqu'il prodigue ses conseils à l'Américain moyen. Ce faisant, il apparaît qu'il engage une conversation intime avec ses lecteurs, ses propos résonnant en eux comme ils résonneraient dans un auditoire ou une salle de conférence. Les quarante pages transpirent à mon sens l'oralité, ce qui n'est pas, rappelons-le, nécessairement synonyme de pauvreté ou encore de laideur⁵, mais cette impression est surtout renforcée par la tendance naturelle de l'anglais à utiliser des hyperonymes, des « terme[s] vague[s] ou générique[s] possédant une extension large, alors qu'un hyponyme est un terme plus précis possédant une extension plus étroite. »⁶

Howard Ross fait preuve d'une grande sensibilité à l'égard des groupes non dominants de notre société (les femmes, les personnes de couleur, les membres de la communauté LGBTQ+, etc.), ce qui devra se faire ressentir dans la traduction d'une manière ou d'une autre. Il semble notamment partisan de l'écriture inclusive, une intention louable qui suscite des réactions épidermiques chez certains. Nous aurons l'occasion d'illustrer cette tendance en temps voulu.

⁵ BANDIA, P.F., 2011, « Orality: A Pluridisciplinary Concept », *Handbook of Translation Studies*, Vol. 2, p. 108–112.

⁶ BALLARD, M., 2004, *Versus : la version réfléchie, anglais-français. Volume 2 : des signes au texte*, p. 100.

Une fois tous ces facteurs pris en compte, ce texte au style « plat » m'a bien vite paru fade et sans intérêt traductologique. Faut-il un culot monstre pour émettre des jugements aussi tranchés ? Certainement pas, mais le traducteur, qui se doit de rester à sa place, ne peut s'y résoudre. Si nous partons du principe que nul ne peut échapper à sa nature foncièrement partielle, comme l'affirme Howard Ross, le traducteur, censé être en formation constante, ouvert d'esprit et au fait des dernières conventions, ne fait certainement pas figure d'exception. Selon les dires de Hasan Ghazala, force est de constater que :

Le traducteur est un être humain sociable du fait qu'il vit dans une certaine communauté appartenant à un ensemble confus de croyances religieuses, sentiments, milieu culturel, spécificités, contraintes mentales et psychologiques, langage spécial, dialecte, idiolecte et sociolecte, etc. Il est, dès lors, soumis à diverses pressions. Parmi ces confusions et distorsions toujours mouvantes et croissantes, il est difficile de s'attendre à ce qu'un traducteur ne soit pas subjectif.⁷

Le traducteur, parfois trop zélé ou pas assez, ne doit aucunement aspirer à démolir l'œuvre en fustigeant les convictions ou le style de l'auteur, surtout à travers le prisme de ses propres biais inconscients. Il doit plutôt veiller, autant que faire se peut, à ce que ces facteurs n'aient pas une trop grande incidence sur sa démarche traductive (les tournures de phrases, le choix des termes, l'implicite) et ne dénaturent pas le message du texte source. Quelquefois, mon manque d'objectivité et parfois de sensibilité m'ont conduit à prêter à l'auteur des propos qu'il n'aurait jamais tenus. À cet égard, le poids des mots est déterminant, surtout à l'heure actuelle, dans une société pour laquelle « inclusivité » est le maître mot, et a fortiori en sachant que leur sens évolue constamment et inévitablement. Une certaine introspection est toujours de rigueur avant d'entamer une traduction et au moment de poser des choix : « De quoi traite le texte source ? Quelles sont mes prises de position sur ce sujet ? Mon système de valeurs est-il en accord avec celui de l'auteur ? Mes biais risquent-ils d'entrer en conflit avec le texte source que je dois traduire et, le cas échéant, comment puis-je faire en sorte de les dompter ? » Il peut arriver que le traducteur n'en soit pas capable, d'où l'importance du rôle des réviseurs.

L'enjeu de ce mémoire était de taille : d'une part, parce que nous avons toujours traduit par instinct, du moins à mon sens, et n'avons pas été assez préparés pour nourrir une métaréflexion en bonne et due forme, en somme à poser un regard conceptualisant sur une traduction ; de l'autre, parce que des années-lumière séparent la traduction d'un écrit de quarante pages des

⁷ GHAZALA, H., 2002, « The Translator's Dilemma with Bias », *Babel*, Vol. 48, n° 2, p. 162.

textes soumis en classe qui passaient à peine la barre des 600 mots, bien trop peu pour se familiariser avec le registre et s’imprégner correctement du style. La question de l’auteur — ses convictions politiques et ses prises de position qui orientent inévitablement le texte — souvent cruciale dans les choix à opérer n’a hélas que trop peu été abordée en l’espace de cinq années d’études, à un point tel que, parfois, l’identité de l’auteur semblait floue, prompte à s’effacer au profit de celle du traducteur qui se voyait octroyer le droit de modifier la forme du texte à sa guise tant que le message global n’était pas dénaturé. Aussi, m’est-il arrivé d’être parfois en proie à une certaine crise identitaire et de m’approprier le texte source une fois traduit. Sur le papier, le traducteur est polymorphe, en ce sens qu’il est, par exemple, en mesure de s’improviser sociologue, juriste, économiste ou encore mécanicien tout en collant à l’idiolecte de chaque auteur et ce, en fonction du bagage cognitif qu’il s’est constitué au fil de sa vie et des débouchés du marché.

Le moment venu, nous constaterons les bienfaits de la modération et de l’autocensure sur une traduction lorsque le traducteur est trop zélé, tant au regard du fond que de la forme, et qu’il n’est pas épaulé par un réviseur. Nous examinerons les principaux facteurs à entrer en ligne de compte dans une démarche cibliste, à savoir l’idiomaticité, la réception de la traduction dans la culture cible et la finalité du texte ou *skopos*. Nous verrons que les théories de Howard Ross sont également applicables au traducteur, surtout lorsque ce dernier est un homme blanc hétérosexuel, donc privilégié dans les rapports de force entre les différents groupes. Le commentaire servira à argumenter et à nuancer certaines idées avancées ainsi qu’à justifier la démarche traductive adoptée et les choix posés aussi précisément que possible.

II. Traduction

Introduction

Blinded by the Light of Our Bias

We allow our ignorance to prevail upon us and make us think we can survive alone, alone in patches, alone in groups, alone in races, even alone in genders.

—Maya Angelou

Ninety-nine percent of who you are is invisible and untouchable.

—R. Buckminster Fuller

Did you know people in supermarkets buy more French wine when French music is playing in the background, and more German wine when the music is German? That white National Basketball Association (NBA) referees have been found to call more fouls on black players, and black referees call more fouls on white players? Or, that scientists have been found to rate potential lab technicians lower, and plan to pay them less, if the potential technicians are women? And that doctors treat patients differently when the patients are overweight, *and* that patients treat doctors differently when the doctors are overweight?

Most importantly, did you know that all of these behaviors, and many more, happen *without people realizing they are happening, and that these behaviors are demonstrations of biases?* Biases people don't know they possess. Biases that occur without people knowing why they occur.

Over the past twenty years or so, psychologists, cognitive scientists, neuroscientists, and social scientists have observed countless incidents and engaged in literally hundreds of tests that undeniably point to a human dynamic that ranges from the curious to the tragic.

Human beings are consistently, routinely, and profoundly biased. We not only are profoundly biased, but we also almost never know we are being biased. The fact that we don't know it results in behaviors that not only include the ones described previously, but, as we'll discuss later, have even contributed to the deaths of innocent people.

Introduction

Aveuglés par la lumière de nos biais

Nous laissons notre ignorance prendre le dessus et nous faire croire que nous pouvons survivre seuls, seuls dans des cases liées aux groupes, aux ethnies et même aux genres.

—Maya Angelou

Quatre-vingt-dix-neuf pour cent de ce que vous êtes est invisible et intouchable.

—R. Buckminster Fuller

Vous saviez que la musique d'ambiance d'un supermarché peut nous inciter à acheter plus de vin français ou plus de vin allemand ? Que les arbitres blancs de la NBA sifflent plus de fautes contre les basketteurs noirs et inversement ? Ou encore que le monde scientifique est moins enclin à apprécier les techniciennes de laboratoire à leur juste valeur, et le cas échéant à les payer autant que les hommes ? Que les médecins traitent leurs patients en surpoids différemment et, *de surcroît*, que les patients font de même avec leurs médecins s'ils sont en surpoids ?

Mais surtout, vous saviez que ces comportements, et bien d'autres encore, se manifestent *sans que personne ne s'en rende compte et révèlent l'existence de biais* ? Des choix arbitraires qui influent sur nos décisions malgré nous sans que nous sachions pourquoi.

En une vingtaine d'années environ, des psychologues, des spécialistes de la cognition, des neuroscientifiques et des chercheurs en sciences sociales ont relevé d'innombrables événements et ont effectué des centaines de tests qui indiquent l'existence indéniable d'une dynamique propre à l'humanité allant du curieux au tragique.

L'être humain est constamment, systématiquement et foncièrement biaisé. Non seulement les biais font partie intégrante de notre vie, mais nous ignorons presque toujours lorsqu'ils s'expriment à notre place. Cette ignorance se traduit par des comportements comparables à ceux auxquels je viens de faire allusion, et — j'y reviendrai plus tard — ont même coûté la vie à des innocents.

During the course of the past five decades, people throughout the world have taken up the mantle of human equality in ways that have no historical precedent. In the United States, we have seen the civil rights movement, the women's movement, and the expansion of acceptance and of equal rights for lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) people. The public discourse has changed so dramatically during these past fifty years that in a great many social and professional circles, it is now completely unacceptable to voice openly bigoted statements. In South Africa, apartheid (the horrific system designed to subjugate black South Africans to permit the white minority to maintain power) has been gone for more than twenty years. In Europe, countries have moved toward elevating gender equity to formal public policy status. Many of the governments of these nations are studying the many facets of multiculturalism as waves of immigrants radically change the demographics of historically homogeneous countries.

We have established laws that limit people's biased behavior and hold them accountable for discriminatory behavior. We have hired chief diversity officers who have instituted diversity and inclusion guidelines and training programs for millions of people in schools, major corporations, small businesses, governmental agencies, not-for-profit institutions, and the military to teach us to be more "tolerant" of each other. We have established special holidays to recognize and honor the contributions made by previously unheralded individuals and movements. Large-scale summits and conferences meant to address equity issues take place around the world on an almost daily basis. We have written thousands of books (including mine), made numerous movies, developed social movements, organized protest marches, and produced countless *Oprah* shows, all in an attempt to try to understand the problem and then try to fix it.

Au cours des cinq dernières décennies, aux quatre coins du monde, nous avons donné une place centrale à la lutte pour l'égalité comme jamais auparavant dans l'histoire. En effet, les États-Unis ont vu le mouvement des droits civiques et le mouvement féministe porter leurs fruits, le combat des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) gagner en reconnaissance et l'égalité des droits gagner du terrain. La teneur du discours public a changé si radicalement ces cinquante dernières années qu'il est désormais inadmissible de tenir publiquement des propos intolérants dans bien des milieux professionnels et sociaux. En Afrique du Sud, l'apartheid (l'abominable système politique destiné à assujettir les populations noires et, ce faisant, à garantir l'hégémonie de la minorité blanche) a été aboli il y a plus de vingt ans. Les pays d'Europe s'attachent de plus en plus à éléver la question de l'égalité des sexes au rang de véritable politique publique. De nombreuses nations tentent de comprendre les multiples facettes du multiculturalisme à l'heure où les flux migratoires modifient profondément la composition démographique de pays dont les populations ont toujours été homogènes.

Des lois sont édictées afin de limiter les comportements biaisés et de nous tenir responsables si nous faisons preuve de discrimination. Des conseillers en diversité élaborent des recommandations sur l'inclusion et dispensent des formations pour des millions de personnes, non seulement au sein d'établissements scolaires, de grandes entreprises, de petites sociétés, mais aussi d'organismes gouvernementaux, d'organisations sans but lucratif et de l'armée nord-américaine pour nous apprendre à être plus « tolérants » envers les autres. Des jours fériés sont instaurés pour saluer et honorer les contributions d'individus et de luttes jusqu'alors méconnus. Des sommets et des colloques de grande ampleur consacrés aux questions de l'égalité sont organisés dans le monde entier presque chaque jour. À l'ouvrage que vous tenez entre vos mains s'ajoutent des milliers d'autres traitant de ces questions, qui ont également inspiré de nombreux films, des mouvements sociaux et des marches de protestation, ainsi que d'innombrables émissions portées par Oprah Winfrey, le tout afin de comprendre la problématique pour ensuite tenter de trouver des solutions.

There is no question that, at least on a conscious level, the standard we set for our behavior has changed. There is good reason for this change in our behavioral standards. More than ever, people realize that creating an inclusive, culturally competent society just makes good sense. Businesses recognize the impact of getting the best workers from an increasingly diverse workforce, creating the most engaged workplace environments which allow people to perform at the highest level while serving an increasingly diverse and global customer base. Healthcare providers recognize that removing bias and understanding the cultural patterns of patients not only creates greater equity, but also creates greater patient health outcomes. Educational institutions know that a diverse student body creates a better scholastic experience for their learners and that the quality of teaching improves when teachers demonstrate more inclusivity and less bias. Even politicians are realizing the limitations of an agenda that is built upon hatred toward one group or another.

And yet, despite all of these efforts and all of these good intentions, there are countless examples of how our biases still dominate our everyday thinking. How is it that with all of this effort, patterns of disparity continue in virtually every area of life? Medical and dental disparity gaps between whites and people of color in the United States, especially for African American, Latino, and Native American patients, have not changed significantly over the past five decades. Incarceration rates are still dramatically higher among African Americans than among the white population, and they are significantly higher in European countries among immigrant populations of color than among the native born. The salaries of women, compared to those for men in the same jobs, are changing in such a glacially slow fashion that at the current rate, we will not achieve gender equity in the salary sphere in North America and elsewhere in the world until we are well into the next century. Suicide rates for gay teenagers remain four times higher than those for heterosexual youth.

De toute évidence, les normes que nous nous fixons évoluent, du moins pour ce qui est de nos actions conscientes. Cette évolution des normes comportementales ne survient pas sans raison. Plus que jamais, nous reconnaissions le bien-fondé de la construction d'une société inclusive, portée sur la diversité culturelle. Les chefs d'entreprise reconnaissent les effets bénéfiques d'engager les travailleurs les plus compétents sur un marché de l'emploi de plus en plus hétérogène en créant par la même occasion un environnement de travail des plus diversifiés pour permettre à toutes et à tous d'être plus performants au plus haut niveau tout en servant une clientèle toujours plus diversifiée. Les professionnels de la santé en conviennent, éliminer les biais et comprendre les spécificités culturelles des patients garantit non seulement une plus grande équité, mais contribue également à une meilleure prise en charge clinique. Les responsables d'établissements scolaires savent qu'une population d'élèves composée de divers milieux et de diverses cultures offre une meilleure expérience scolaire aux apprenants et que la qualité de l'enseignement s'améliore lorsque le corps enseignant déploie des dispositifs plus inclusifs et se montre moins biaisé. Même la classe politique perçoit les limites que représente un programme électoral fondé sur la haine d'un groupe ou d'un autre.

Toutefois, malgré tous ces efforts et toutes ces bonnes intentions, il existe encore d'innombrables exemples illustrant l'emprise de nos biais sur notre manière de réfléchir au quotidien. Comment se fait-il qu'avec tous les efforts consentis, des disparités structurelles continuent à se manifester dans pratiquement chaque aspect de notre quotidien ? Au cours des cinq dernières décennies, les inégalités d'accès aux soins médicaux et dentaires aux États-Unis entre les Blancs et les personnes de couleur n'ont pratiquement pas évolué, notamment pour les communautés afro-américaine, latino-américaine et amérindienne. Le taux d'incarcération des Afro-Américains crève toujours le plafond par rapport à celui des Blancs. Il est également plus élevé en Europe chez les immigrés de couleur que chez les natifs. L'écart salarial entre les hommes et les femmes occupant les mêmes postes se réduit à un rythme si désespérant que la parité ne sera pas atteinte, au train où vont les choses, avant d'avoir bien entamé le siècle prochain aux États-Unis et dans le reste du monde. Le taux de suicide chez les adolescents homosexuels reste quatre fois plus élevé que chez les hétérosexuels.

I could go on, because the data are overwhelming, but the question we need to ask is clearly staring us in the face. How can we have good intentions, engage in so many of the right kinds of behaviors, and still not get it right? In fact, many of the results of research that has been done on bias show that biased behavior is shockingly normal. Let's look at a few research examples that show how this behavioral tendency that exists in all of our minds shows up all around us.

Adrian North, David Hargreaves, and Jennifer McKendrick, members of the music research group in the psychology department at the University of Leicester in the United Kingdom, decided to find out whether the sound of music could influence people's choices when shopping. They stocked the shelf of a normal supermarket with eight different bottles of wine. Four of the bottles were French and four were German. The wines were alternately displayed in different positions on the shelf, to ensure that the shelf placement would not affect the experiment. They were matched for cost and sweetness. Flags of their countries of origin were positioned near the bottles. On alternate days, French accordion music or German Bierkeller music was played as background in the store.

The results of this experiment were startling. When the French accordion music was playing, 76.9 percent of the French wine was purchased. When the German Bierkeller music was in the background, 73.3 percent of the German wine was purchased! Interestingly enough, when the forty-four shoppers involved in the experiment were questioned after their purchases, only 14 percent of them acknowledged that they noticed the music. Only one said it made any impact upon their purchases. In similar studies, researchers have found that classical music playing in the background, as opposed to Top 40 popular music, can encourage people to buy more expensive wine and spend more money in restaurants.

How fair are NBA referees? Justin Wolfers, an assistant professor of business and public policy at the Wharton School at the University of Pennsylvania, and Joseph Price, a Cornell graduate student in economics, decided to find out. They studied more than six hundred thousand observations of foul calls in games over a twelve-year period between 1991 and 2003. They worked hard to sort out a large number of non-race-related factors in the way fouls were called by referees. What did they find?

Je pourrais continuer, car la liste est encore longue et les données foisonnent, mais je voudrais surtout poser une question qui est sur toutes les lèvres : comment pouvons-nous être aussi bien intentionnés, adopter tant de comportements inclusifs et tout de même échouer à résoudre ces problèmes ? En effet, de nombreux résultats de recherches consacrées à cette question indiquent que les comportements relevant de choix arbitraires sont d'une normalité déconcertante. Penchons-nous dès à présent sur quelques études de cas qui révèlent dans quelle mesure cette tendance comportementale, propre à tout un chacun, se manifeste partout autour de nous.

Adrian North, David Hargreaves et Jennifer McKendrick, qui appartiennent à une équipe de recherche en musicologie du département de psychologie de l'université britannique de Leicester, ont cherché à découvrir si la musique avait une incidence sur le comportement des consommateurs. Ils ont disposé huit bouteilles de vin différentes dans les rayons d'un supermarché ordinaire. L'étalage comprenait quatre vins français et quatre vins allemands dont la disposition variait régulièrement pour éviter de fausser les résultats. Les boissons alcoolisées avaient un goût et un prix équivalents. Des drapeaux aux couleurs de leur pays d'origine étaient placés à proximité. Un jour sur deux, en alternance, des airs d'accordéon ou des chants bavarois étaient diffusés en fond sonore dans le magasin.

Les résultats de cette expérience ont été stupéfiants : les jours d'accordéon, 76,9 % du vin acheté était français, tandis que 73,3 % du vin acheté était allemand les jours de musique germanique ! Il est d'autant plus intéressant de savoir que seulement 14 % des 44 consommateurs ayant participé à l'expérience ont admis avoir remarqué la musique de fond. Un seul d'entre eux a affirmé que la musique avait influencé sa décision. Des études similaires ont révélé que des airs de musique classique, à l'inverse des tubes du Top 40, pouvaient inciter les clients à acheter du vin plus cher et à dépenser plus d'argent au restaurant.

Les arbitres de la NBA sont-ils vraiment impartiaux ? Justin Wolfers, professeur adjoint en économie et en ordre public à la *Wharton School* de l'université de Pennsylvanie, et Joseph Price, étudiant diplômé en économie à l'université Cornell, se sont penchés sur la question. Ils ont analysé plus de 600 000 fautes signalées sur une période de 12 ans, entre les saisons de 1991 et de 2003, et se sont efforcés d'écartier un grand nombre de cas où la couleur de peau n'avait pas joué sur la décision de l'arbitre. Vous savez ce qu'ils ont découvert ?

As it was, white referees called fouls at a greater rate against black players than against white players. They also found a corresponding bias in which black referees called more fouls against white players than black players, although the bias was not as strongly represented statistically as was the case with white referees and black players. The researchers claimed that the different rates at which fouls are called is large enough that the probability of a team winning is noticeably affected by the racial composition of the refereeing crew assigned to the game. Wolfers and Price also studied data from box scores. They took into account a wide variety of factors including players' positions, individual statistics, playing time, and All-Star status. They reviewed how much time each group spent on the court, and also considered differentials relating to home and away games.

In addition, the researchers reported a statistically significant correlation with performance relative to points, rebounds, assists, and turnovers when players were performing in games where the officials were primarily of the opposite race. "Player-performance appears to deteriorate at every margin when games are officiated by a larger fraction of opposite-race referees," Wolfers and Price noted. "Basically, it suggests that if you spray-painted one of your starters white, you'd win a few more games," Wolfers said.

David Berri, a sports economist, professor of economics at Southern Utah University, and a past president of the North American Association of Sports Economists, was asked to review the study. "It's not about basketball," Berri said. "It's about what happens in the world. This is just the nature of decision making, and what happens when you have an evaluation team that's so different from those being evaluated. Given that your league is mostly African American, maybe you should have more African American referees—for the same reason that you don't want mostly white police forces in primarily black neighborhoods."

Les arbitres blancs tendaient à siffler plus de fautes contre les joueurs noirs que contre les joueurs blancs. À l'inverse, les arbitres noirs se montraient également partiaux à l'égard des joueurs blancs, quoique dans une moindre mesure, statistiquement parlant, que les arbitres blancs avec les joueurs noirs. Les deux chercheurs ont conclu que ces tendances étaient suffisamment fortes pour influer sur le résultat d'un match, rendant ainsi les résultats tributaires du groupe d'arbitres assigné à une partie. J. Wolfers and J. Price ont également examiné des données tirées des feuilles de match. Ils ont tenu compte d'un large éventail de facteurs tels que la position des joueurs, leurs statistiques personnelles, le temps de jeu, et leur éventuel statut de All-Star, distinction individuelle réservée aux meilleurs d'entre eux. Ils se sont penchés sur le temps que chaque groupe a passé sur le terrain et ont aussi pris en considération le lieu de la rencontre, à domicile ou à l'extérieur.

Qui plus est, sur le plan statistique, les chercheurs ont constaté un écart significatif au regard de la performance des joueurs pour les points, les rebonds, les passes décisives, les pertes de balle lors de matchs majoritairement officiés par des arbitres de l'autre ethnie. « La performance des joueurs se dégrade à tout point de vue lorsque ce sont des arbitres majoritairement issus de l'autre ethnie qui officient les matchs », ont estimé J. Wolfers et J. Price. « Grossso modo, selon les statistiques, vous gagneriez un peu plus de matchs si l'un de vos partants était grimé de blanc », a affirmé J. Wolfers.

David Berri, économiste du sport, professeur d'économie à l'université de Southern Utah et ancien président de l'Association nord-américaine des économistes du sport, a été invité à donner son opinion sur l'étude. « Le basket-ball n'a rien à voir là-dedans. Les biais entrent en ligne de compte dans tous les domaines, ils sont inhérents à la prise de décision. C'est ce qui arrive quand un fossé sépare le trio d'arbitres et les joueurs arbitrés. Étant donné que la plupart des joueurs de la NBA sont afro-américains, peut-être devriez-vous avoir recours à davantage d'arbitres afro-américains — pour la même raison que la présence de policiers majoritairement blancs n'est pas souhaitable dans des quartiers à forte population noire », a-t-il expliqué.

Jo Handelsman is a Howard Hughes Medical Institute professor of molecular, cellular, and developmental biology at Yale University, and the associate director for science at the White House Office of Science and Technology Policy. Curious about some of the dynamics that might account for the fact that a disparity has existed for generations between the performance of men and women in the sciences, Handelsman and several colleagues designed a relatively simple experiment to find out if gender plays a role in the scientific staff hiring process. In a relatively straightforward attempt to explore the question, Handelsman reached out to science professors at three private and three public universities and asked them to evaluate a recent graduate attempting to secure a position as a laboratory manager. All of the professors were sent the same one-page candidate summary. The applicant was intentionally described as promising but not extraordinary. However, some of the applicants were named John, and some were named Jennifer. All other aspects of the applications were identical.

A total of 127 professors responded to the request. The results were both fascinating and troubling. When asked to evaluate the applicants on a scale of 1 to 7, with 7 being the highest score possible, candidates named John received an average score of 4 for perceived overall competence. “Jennifer” received a score of 3.3. When asked if they thought they were likely to hire the candidate, John was seen as the candidate not only more likely to be hired, but also the candidate the professors would be more willing to mentor.

The professors also were asked to propose a potential starting salary for the candidates. Candidates named John were thought worthy of \$30,328 per year. The Jennifer applicants would get \$26,508.

Perhaps most surprising of all, responses from female professors were virtually the same as those of their male counterparts!

We are sometimes led to believe that scientists are particularly rational, but in looking at these results, one might ask if scientists are more or less rational than anyone else. The results from this particular study do not seem to indicate as much.

Jo Handelsman est professeure de biologie moléculaire et cellulaire ainsi que de biologie du développement à l'institut médical Howard Hughes de l'université de Yale. Elle occupe également le poste de directrice adjointe pour la science au Bureau de la politique scientifique et technologique de la Maison-Blanche. Intrigués par certaines tendances qui pourraient expliquer l'existence d'une disparité enracinée depuis des générations entre les hommes et les femmes dans les métiers des sciences, Handelsman et plusieurs collègues ont mis au point une expérience relativement simple pour déterminer si le genre joue un rôle dans le processus de recrutement du personnel scientifique. Afin d'étudier la question de manière relativement simple, J. Handelsman a contacté des professeurs de sciences, issus de trois universités privées et de trois universités publiques, et leur a demandé d'évaluer de jeunes diplômés désireux d'obtenir un poste de chef de laboratoire. Chaque professeur a reçu le même curriculum vitae d'une page. Le candidat a été sciemment qualifié de prometteur, mais ne se distinguait aucunement des autres. Certains, toutefois, ont été appelés John et d'autres Jennifer. Hormis ce détail, tous les dossiers de candidature étaient identiques.

Au total, 127 professeurs ont donné suite à la demande d'évaluation dont les résultats se sont révélés à la fois fascinants et troublants. Lorsqu'il leur a été demandé de positionner les candidats sur une échelle de 1 à 7 — 7 étant le meilleur score possible — pour évaluer leurs compétences générales, John a obtenu un score moyen de 4 et Jennifer, en revanche, un score de 3,3. Interrogés sur la probabilité d'engager le candidat, les professeurs ont estimé que John avait non seulement plus de chances d'obtenir le poste, mais il était aussi celui qu'ils seraient le plus enclins à encadrer.

Les professeurs ont également été invités à proposer un salaire de départ pour le candidat. John aurait touché un salaire annuel de 30 328 \$ alors que Jennifer aurait été rémunérée 26 508 \$ par an.

Aussi curieux que cela puisse paraître, les professeures étaient presque toutes du même avis que leurs collègues masculins !

Nous avons tendance à croire que les scientifiques sont les mieux placés pour émettre des jugements rationnels, mais, au vu de ces résultats, nous serions en droit de nous demander si tel est vraiment le cas. Ces résultats semblent en tout cas contredire cette conviction commune.

David Miller, an associate professor of internal medicine at the Wake Forest University School of Medicine, decided to explore whether medical students' responses to patients were affected by the extent to which the students had a bias about obesity. Between 2008 and 2010, Miller and his colleagues tested 310 third-year students. The students came from twenty-five states within the United States and from twelve other countries. A total of 73 percent of the students were white and 56 percent were men. The students were tested for their reactions to people of different weights using the Implicit Association Test (IAT), a computer-based testing system developed by researchers at Harvard University, the University of Washington, and the University of Virginia that I will discuss at greater length later in this book. The particular IAT that Miller and his colleagues used asked the students to pair images of heavier people and thinner people with negative or positive words, using a computer keyboard in a timed exercise.

The race, age, or gender of the students made no difference in their responses. According to the IAT results, 56 percent of the students tested had an unconscious weight bias that was characterized as either moderate or strong. A total of 17 percent of the students' results demonstrated bias against people who were thin, and 39 percent demonstrated bias against people who were heavy. And yet, two-thirds of the anti-fat students thought they were neutral bias, as did all of the anti-thin students.

Miller remarked in a Wake Forest University news release that "because anti-fat stigma is so prevalent and a significant barrier to the treatment of obesity, teaching medical students to recognize and mitigate this bias is crucial to improving the care for the two-thirds of American adults who are now overweight or obese"

David Miller, professeur associé en médecine interne au centre médical de l'université de Wake Forest, a voulu savoir si le comportement des étudiants en médecine changeait vis-à-vis des patients en fonction de l'ampleur de leurs biais liés à l'obésité. De 2008 à 2010, D. Miller et ses collègues ont mis à l'épreuve 310 étudiants de troisième année. Ces derniers provenaient de 25 États des États-Unis et de douze autres pays. Au total, 73 % des participants étaient blancs et 56 % étaient des hommes. Les étudiants ont été soumis à des tests pour évaluer les réactions qu'ils pouvaient avoir face à des personnes de poids variable au moyen du test d'association implicite (IAT selon l'acronyme anglais), une procédure informatisée mise au point par des chercheurs des universités d'Harvard, de Washington et de Virginie, que j'aborderai plus en détail ultérieurement. D. Miller et ses collaborateurs ont invité les étudiants à associer des images où figuraient des personnes obèses et d'autres plus minces à des mots négatifs ou positifs en utilisant un clavier d'ordinateur dans le cadre d'un exercice chronométré.

L'ethnie, l'âge ou le genre des étudiants n'ont rien changé à leurs réponses. Les résultats du test virtuel ont révélé que 56 % des participants avaient, sans s'en rendre compte, des biais défavorables allant de modéré à fort envers les personnes obèses. Au total, les résultats de 17 % des étudiants ont reflété des biais inconscients envers les personnes trop minces et 39 % envers les personnes souffrant d'obésité. Deux tiers des étudiants anti-gros ne pensaient pourtant pas avoir manqué d'objectivité, de même que la totalité des contemplateurs de la minceur.

Dans un communiqué de presse de l'université, D. Miller a souligné que « au vu de la dévalorisation omniprésente de l'obésité, qui constitue un obstacle majeur pour la traiter, les étudiants en médecine doivent impérativement apprendre à prendre conscience de leurs biais et à les atténuer afin d'améliorer la prise en charge des deux tiers des Américains d'âge adulte souffrant aujourd'hui de surpoids ou d'obésité. »

Ironically, researchers at the Bloomberg School of Public Health at Johns Hopkins University in Baltimore, Maryland, also studied the impact of weight on the doctor-patient relationship but from a different angle. They found that overweight patients tend to trust doctors more when they also are overweight, and that patients with normal body mass indexes tend to trust overweight doctors less. “Our findings indicate that physicians with normal BMI more frequently reported discussing weight loss with patients than did overweight or obese physicians,” said Susan Bleich, the study’s lead author and an assistant professor at the Bloomberg School’s health policy and management department. “Physicians with normal BMI also have greater confidence in their ability to provide diet and exercise counseling and perceive their weight loss advice as trustworthy when compared to overweight or obese physicians.”

Who's judging whom?

A story I once heard comes from the ageless tradition of the Sufis, the mystics of Islam. The story is a thirteenth-century fable about Nasreddin Hodja, Turkey's renowned ancient trickster. Nasreddin was walking across a border back to his country from a neighboring one. He walked along while pulling a donkey by a rope. On the donkey's back was a huge pile of straw. The border patrol guard, aware of Nasreddin's reputation for tricks, was sure he must have been smuggling something and so, determined to catch the cheat, he stopped him for questioning.

“What are you smuggling?” the guard asked Nasreddin. “Nothing,” Nasreddin said. “I’m going to search you,” said the guard, and he did just that, searching Nasreddin, unpacking the huge pack of straw on the donkey, and finding nothing. Frustrated, he let Nasreddin pass. A few days later, Nasreddin was back again with another donkey full of sticks and straw, again he was searched, and again nothing was found. For months this continued, every other week. Same Nasreddin, with a donkey and a pile of worthless material, but nothing valuable was found. Finally, one day the completely frustrated guard spoke up to Nasreddin. “Today is my last day on this job,” said the guard. “I know that you have been smuggling something, but I have not been able to find it. It has been keeping me up at night to know what you are doing. I am leaving my job so I no longer want to get you in trouble, but please, for my peace of mind, tell me what you have been stealing.”

De manière assez piquante, des chercheurs de l'École de santé publique de Bloomberg à l'université John-Hopkins de Baltimore (Maryland) ont également étudié la question du rôle que pouvait jouer le poids dans la relation entre le médecin et le patient, mais sous un angle différent. Ils ont découvert que les patients en surpoids ont davantage tendance à faire confiance à leurs médecins lorsqu'ils sont aussi en surpoids et que les patients à l'indice de masse corporelle normal sont moins enclins à accorder leur confiance aux médecins en surpoids. Susan Bleich, l'auteure principale de cette étude et professeure adjointe au département de politique de la santé a expliqué que les « résultats montrent que les médecins à l'IMC normal étaient plus susceptibles d'aborder la question de la perte de poids avec leurs patients que les médecins souffrant de surpoids ou d'obésité. Qui plus est, les médecins à l'IMC normal se considèrent aussi comme plus compétents et plus crédibles pour prodiguer des conseils en matière d'alimentation et d'activité physique que les médecins en surpoids ou souffrant d'obésité. »

Qui juge qui ?

Je me rappelle une histoire tirée de la tradition ancestrale soufie, le courant mystique de l'islam. L'histoire en question est un conte datant du XIII^e siècle qui suit Nasreddinne Hodja, un escroc légendaire de la culture turque. Nasreddinne traversait la frontière pour rentrer au bercail. Il marchait en tenant au bout d'une corde un âne qui transportait sur son dos un énorme tas de foin. Le garde-frontière, au fait de la réputation de Nasreddinne, était convaincu que ce dernier faisait passer de la marchandise en contrebande et, bien décidé à appréhender l'escroc, le pria de s'arrêter pour lui poser quelques questions.

« Qu'est-ce que tu transportes d'illégal ? », demanda le garde à Nasreddinne. « Rien », répondit Nasreddinne. « Je vais inspecter ta marchandise », poursuivit le garde. Il procéda à la fouille de Nasreddinne, en déchargeant l'énorme tas de foin du dos de l'âne, sans rien trouver. Frustré, il le laissa poursuivre sa route. Quelques jours plus tard, Nasreddinne reparut avec un autre âne, chargé de foin et de bâtons. Ses affaires furent de nouveau passées au crible, sans le moindre résultat. Cet épisode se reproduisit des mois durant, une fois toutes les deux semaines. Nasreddinne, encore et toujours, en compagnie d'un âne transportant un tas de marchandises sans valeur, sans que jamais rien de précieux ne fût trouvé. Finalement, un jour, le garde, à bout de nerfs, s'adressa à Nasreddinne. « C'est mon dernier jour de travail aujourd'hui », admit-il. « Je sais que tu transportes quelque chose d'illégal, mais je suis incapable de savoir quoi. Vivre dans l'ignorance hante mes nuits. Je quitte mon poste donc te causer des ennuis ne m'intéresse plus. Je t'en prie, j'ai besoin de connaître le fin mot de l'histoire pour avoir l'esprit tranquille. Dis-moi ce que tu trafiques. »

“Okay then,” Nasreddin said. “I have been smuggling donkeys.”

In our struggle for fairness, for equality, for inclusiveness, have we been looking in the right places or have we been looking for trouble in bundles of straw?

This is an especially important question to ask at the present time, as I write this book more than six years since the start of the dramatic recession of 2008. This recession has not only devastated the world economy, but it has contributed to a regression in the very behaviors of bias I have discussed thus far. There is no real surprise here, as history has shown us time and again that economic stress creates a greater sense of threat and fear of “the other.” On a societal scale, hate crimes go up when the economy goes down. On a global scale, dictatorial and fascist regimes are almost always preceded by economic upheaval, whether it is Hitler in Germany, Mussolini in Italy, Franco in Spain, or the Taliban in Afghanistan. These kinds of movements have almost always focused on identifying an “other” who has to be controlled, dethroned, or annihilated.

Consider the anti-immigrant sentiment that has swelled in the United States and Europe during the past decade. In the United States, the quintessential “nation of immigrants,” a country in which virtually every person who is not of Native American origin comes from an immigrant heritage, anti-immigrant zeal is at its highest level in generations. In Denmark, the Netherlands, Sweden, Norway, and Germany, “nationalist” parties have risen with an all too familiar race-based fervor.

I have spent the past thirty years studying human diversity and engaging in direct interaction with hundreds of thousands of people. These sorts of reactions are not new to me. However, what has become apparent, and has been proven by research, is the pervasiveness of this phenomenon of bias and most especially, how completely unconscious most of us are about it. Over the past decade we have been given scientific tools to study this question in ways that have not been previously available. While the brain still remains a great mystery, breakthroughs in the neurological and cognitive sciences are teaching us more than we have known in all of our history. Great developments in the social sciences are teaching us more than we have ever known about human behavior, both on individual and collective bases. Science is giving us insights that lead us to conclusions that are very different from those we might imagine possible.

« Très bien, », répondit Nasreddinne, « je fais entrer des ânes clandestinement. »

Dans notre lutte pour la justice, l'égalité et l'inclusion, regardons-nous là où il faut ou cherchons-nous la source de nos maux comme nous chercherions une aiguille dans une botte de foin ?

Cette question est essentielle à l'heure où j'écris ces lignes, plus de six ans après le début de la terrible récession de 2008. Depuis, nous avons non seulement vu l'économie mondiale s'effondrer, mais nous avons aussi assisté à la recrudescence de comportements relevant de choix arbitraires que j'ai justement abordés jusqu'à présent. Nous devions nous y attendre, en l'occurrence parce que l'histoire nous a montré à maintes reprises qu'une instabilité économique exacerbe le sentiment de menace et de peur envers « l'autre ». À l'échelle sociétale, les crimes de haine augmentent lorsque l'économie se détériore. À l'échelle mondiale, les dictatures et les régimes fascistes se bâtissent pratiquement toujours sur des bouleversements économiques. Je pense notamment à Hitler en Allemagne, à Mussolini en Italie, à Franco en Espagne ou encore au régime des talibans en Afghanistan. Ces régimes politiques reposent presque toujours sur la désignation d'un « autre » qu'il faut contrôler, détrôner ou exterminer.

Prenons par exemple le sentiment anti-migrants qui a pris de l'ampleur aux États-Unis et en Europe ces dix dernières années. Ce discours n'a pas connu un tel pic depuis des générations aux États-Unis, la « nation d'immigrés » par excellence, ce pays où pratiquement tous les habitants n'ayant pas d'origine amérindienne trouvent leurs racines dans l'immigration. Au Danemark, aux Pays-Bas, en Suède, en Norvège et en Allemagne, des partis « nationalistes » sont montés en puissance en surfant sur des préoccupations ethniques tristement familières.

J'ai passé les trente dernières années à étudier la diversité de l'être humain et à m'entretenir avec des centaines de milliers de personnes. Ce genre de réactions m'est familier. Toutefois, recherches à l'appui, il est désormais manifeste que ces biais se sont immiscés partout, et surtout que la plupart d'entre nous n'en ont aucunement conscience. Au cours des dix dernières années, nous nous sommes dotés d'instruments scientifiques pour aborder cette question comme jamais auparavant. Tandis que la plupart des mystères du cerveau demeurent impénétrables, les avancées en neurosciences et en sciences cognitives nous offrent des enseignements sans précédent. Les progrès considérables qui ont été accomplis en sciences sociales nous apportent des précisions inédites sur le comportement humain, tant sur le plan individuel que collectif. La science nous apporte un nouvel éclairage qui nous permet de tirer des conclusions bien différentes de celles que nous aurions pu imaginer.

And that is my purpose for writing this book. After a lifetime of working on and caring about these issues, I believe these new insights into human consciousness offer us the possibility of a new leap forward. The possibility of a deeper understanding of the human condition that may hold the potential for not only solving some of our specific problems, but transforming the way we relate as a species is one I believe must be embraced with vigor.

However, I want to be clear that I am not writing this book with any sense that I know how to fix people. In fact, the more I have studied unconscious bias, the more I have found myself recognizing my own. Let me give you an example of what I mean.

A while ago I was in Jackson, Mississippi, working with the deans and faculty members at Jackson State University, one of the nation's historically black colleges and universities. After working for two days I had to fly through Memphis, Tennessee, to LaGuardia Airport in New York to work with another client for the remainder of the week. I landed in Memphis and arrived at my gate for the last flight out that evening to New York. As I was sitting down and opening my computer to do some work, the gate attendant announced that our flight had been delayed for forty-five minutes. Almost immediately a voice bellowed from behind me in a deep Southern accent. "You talkin' to us lady?" I turned around and there he was, a man I would best describe as Santa Claus with an attitude. Mid-sixties, white, well-fed, white beard and hair, wearing overalls and a flannel shirt. In his hand was a car magazine. Boy, did I have him pegged. I smiled to myself and then went back to work.

Voilà ce à quoi j'aspire en écrivant ce livre. Après avoir consacré ma vie à travailler sur ces questions et à leur accorder une attention particulière, j'estime que ces nouvelles perspectives sur la conscience humaine nous donneront la possibilité de franchir une nouvelle étape, la possibilité d'améliorer notre compréhension qui renferme peut-être la clé pour non seulement résoudre quelques-uns de nos problèmes spécifiques, mais également pour transformer la manière qu'a l'être humain d'éprouver de l'empathie, une question que nous devons selon moi saisir à bras-le-corps.

Toutefois, je tiens à préciser que je n'écris pas ce livre en prétendant détenir une solution miracle à nos problèmes. À vrai dire, me pencher sur ces questions m'a ouvert les yeux sur mes propres biais inconscients. Laissez-moi illustrer mes propos avec un exemple.

Il y a quelque temps, j'étais en déplacement à Jackson, dans le Mississippi, où je travaillais avec les doyens et les professeurs de l'université locale, l'une des plus grandes universités traditionnellement noires du pays, ces établissements destinés à améliorer l'accès des Afro-Américains à l'éducation. Après deux jours de travail, j'ai dû passer par Memphis, dans le Tennessee, pour me rendre à l'aéroport LaGuardia de New York et voir un autre client jusqu'à la fin de la semaine. J'ai atterri à Memphis et je me suis présenté à la porte d'embarquement pour le dernier vol en direction de New York ce soir-là. Alors que je m'asseyais et que j'allumais mon ordinateur pour avancer dans mes travaux, le personnel d'embarquement a annoncé que notre avion accusait un retard de 45 minutes. Presque aussitôt, une voix mugissante s'est élevée dans mon dos et a lancé avec un accent du sud très prononcé : « *You talkin' to us lady?* » (« C'est à nous qu'vous parlez, m'dame ? »). Je me suis retourné et mon regard s'est posé sur un homme, et pas des moindres, que je décrirais plutôt comme un sosie du père Noël au caractère bien trempé. La soixantaine, blanc, bien-portant, barbe et cheveux blancs, portant une chemise en flanelle et une salopette. Il tenait entre ses mains un magazine automobile. Bon sang, je lui ai d'office collé une étiquette. J'ai souri intérieurement et je me suis remis au travail.

Forty-five minutes passed, and it was time to board the plane. I had been upgraded to first class because of my airline miles, and I walked down the passage to my aisle seat when, lo and behold, who should be sitting at the window but “angry Santa” himself. I have to admit that I wasn’t thrilled, but we did the “airplane greeting nod” I’m sure many of you are familiar with, and I sat down for the flight. As soon as we took off and were able to do so, I took out my computer and got back to work, preparing a course I would be teaching the next week at Georgetown University. My neighbor was reading his car magazine. At some point he got up to go to the restroom and when he returned he asked me, “What are you, a professor or something?” Girding myself a bit for a possible reaction, I explained what I did and that I wasn’t really a professor but was just teaching a course. He barely reacted, and we went back to our parallel activities.

This continued until we approached New York, when the pilot announced our final descent and that the time had come to put away all electronics. Experienced flyers know this is the time when “airplane chat” often takes place, because it is now safe to start a conversation knowing you won’t get stuck with somebody for two hours, someone you really might not talk to for even two minutes anywhere else. I turned toward the gentleman and asked him, “What takes you to New York?”

“I’m going to a professional meeting,” he responded.

I immediately noticed the hearing aid he had in his right ear, which I hadn’t seen before. Maybe that explained his reaction to the announcement?

“What do you do?” I asked.

“I’m a radiologist,” he replied.

So here I was, a diversity consultant with thirty years of experience, and the guy who I had pegged with all of my socioeconomic stereotypes was, in fact, a doctor. But it didn’t stop at that fact.

“Do you have a particular area of interest in radiology?” I inquired.

“Yes,” he responded, getting very animated. “We’re using active brain scans to learn about how the human brain responds to various stimuli, especially when people interact with different kinds of people.”

45 minutes plus tard, l'heure était venue d'embarquer. Les miles accumulés m'avaient valu un surclassement. En me dirigeant vers mon siège côté couloir, quelle ne fut pas ma surprise de découvrir que mon voisin n'était autre que le « père Noël en pétard » en personne. Pour être franc, je n'étais pas très enthousiaste. Nous nous sommes salués d'un signe de tête que bon nombre d'entre nous, j'en suis persuadé, connaissent par cœur puis j'ai pris place dans mon siège. Après le décollage, j'ai sorti mon ordinateur dès que nous étions autorisés à le faire et je me suis remis à l'ouvrage pour préparer un cours que j'allais donner la semaine suivante à l'université de Georgetown. Mon voisin lisait son magazine automobile. Au bout d'un moment, il s'est levé pour aller aux toilettes. À son retour, il m'a demandé : « Vous êtes professeur ou un truc dans le genre ? ». En me préparant mentalement à une éventuelle réaction, je lui ai parlé de mon travail, lui ai expliqué que je donnais des cours sans vraiment être professeur. Il a à peine sourcillé et nous nous sommes replongés dans nos activités respectives.

Nous sommes restés silencieux jusqu'aux abords de New York, lorsque le pilote a annoncé que nous allions amorcer l'atterrissement, signe que l'heure était venue d'éteindre tous nos appareils électroniques. Les voyageurs aguerris savent que cet instant précède souvent les « conversations dans l'avion », bien conscients qu'ils ne risquent plus de se farcir une personne pendant deux heures, alors qu'ils n'auraient pas supporté se trouver ne serait-ce que deux minutes en sa compagnie dans d'autres circonstances. Je me suis donc tourné vers ce monsieur et lui ai demandé : « Qu'est-ce qui vous amène à New York ? ».

« J'ai une réunion professionnelle », a-t-il répondu.

J'ai aussitôt remarqué l'appareil auditif qu'il portait à l'oreille droite, je n'y avais pas prêté attention jusque-là. Voilà qui expliquait peut-être sa réaction à l'aéroport.

« Vous travaillez dans quel domaine ? », lui ai-je demandé.

« Je suis radiologue », a-t-il répondu.

J'avais l'air fin, moi, conseiller en diversité avec trente ans de bouteille, assis à côté d'un homme que j'avais jugé à travers le prisme de mes stéréotypes socio-économiques et qui s'avérait être, en réalité, médecin. Mais je n'étais pas au bout de mes surprises.

« Vous vous intéressez à une branche particulière de la radiologie ? », lui ai-je demandé.

« Oui », a-t-il poursuivi avec un entrain grandissant. « Nous étudions les réactions du cerveau humain à divers stimuli grâce à la scintigraphie cérébrale, surtout lors d'interactions avec différents types d'interlocuteurs. »

In other words, he was an expert in one of the very fields that I am the most interested in. If it weren't for my immediate stereotyping of him, and all of the biases that it brought up in me, I might have learned as much about the brain in that two-hour flight as I had learned in my research during the past year!

Gulp!

We all have this mechanism built into the way we see the world. Through the course of this book, I'll be discussing why that is, what purpose it serves, and how the brain operates in that way. But before we get to that, let me give you a quick example. This is a story you may have heard.

A man and his son get on an airplane. The plane takes off and shortly thereafter is hit by a tremendous storm, which causes a crash landing. The father is killed instantly, but, miraculously, the son is injured but survives. An ambulance rushes him from the scene to the local hospital, where he is immediately taken to the operating room. After the boy is prepped for surgery, the surgeon approaches the operating table but then stops suddenly and says, "I can't operate on this boy—he is my son!"

Who is the surgeon?

This joke, or similar ones have been around for years and most people probably know the answer: The surgeon is the boy's mother!

Or is that accurate? Maybe, or perhaps it is the boy's other father, because he is the child of a gay male couple?

Our minds quickly go to the solutions that make the most sense and often miss other possibilities that are right in front of us. In later chapters I discuss in more detail how and why this happens.

My intention in writing this book is not to wag the finger of self-righteousness at you, the reader, or to act like this is something that I am immune to any more than anyone else. In fact, I am very clear that we are all, as human beings, in this boat together!

Autrement dit, il était expert dans l'un de mes domaines de prédilection. Si je ne m'étais pas d'entrée de jeu laissé guider par l'image que je m'étais faite de lui et par tous les biais qui en avaient découlé, j'aurais probablement pu apprendre autant de choses sur le cerveau au cours de ce vol de deux heures qu'au bout d'une année de recherche !

Rien que ça !

Nous possédons tous ce mécanisme qui teinte notre perception du monde. Tout au long de ce livre, je m'attarderai sur sa raison d'être, son rôle et son influence sur le cerveau. Avant d'en arriver là, laissez-moi illustrer mes propos, un bref exemple à l'appui. Vous le connaissez peut-être déjà.

Un homme et son fils montent à bord d'un avion. L'appareil décolle et ne tarde pas à être pris dans une violente tempête, ce qui provoque un atterrissage en catastrophe. Le père est tué sur le coup, mais le fils, blessé, survit par miracle. Des secouristes se rendent sur le site du crash et se hâtent d'emmener l'enfant à l'hôpital le plus proche où il est aussitôt conduit au bloc opératoire. Une fois le garçon préparé pour l'intervention, l'équipe chirurgicale s'approche de la table d'opération et une voix s'élève : « Je ne peux pas opérer ce garçon, c'est mon fils ! ».

Qui prononce ces mots ?

Nous entendons cette blague ou d'autres du même tonneau depuis des années et la plupart d'entre nous connaissent probablement la réponse à cette question : c'est la mère du garçon !

Mais en sommes-nous bien certains ? Il s'agit peut-être de l'autre père de l'enfant dont les parents seraient homosexuels.

Notre cerveau tire rapidement les conclusions qui nous semblent les plus sensées et passe souvent à côté d'autres possibilités que nous avons sous le nez. J'entrerai dans le détail des causes et des modalités de ce phénomène dans les prochains chapitres.

Cet ouvrage n'a pas pour but de pointer un doigt moralisateur vers vous qui lisez ces lignes, ou de prétendre que j'y suis immunisé plus que quiconque. En réalité, je conçois clairement que nous sommes tous, en notre qualité d'être humain, dans le même bateau !

One of the challenges that we have had in dealing with patterns of unconscious bias is that we have evolved into a “good person/bad person” paradigm of looking at issues relating to differences. I discussed this at length in my first book, *ReInventing Diversity: Transforming Organizational Community to Strengthen People, Purpose and Performance*. The whole way we have approached the work is built upon the assumption that good people treat people equitably, and it is bad people who do all of those terrible things that we read about in any manner of media. Often, this is especially true for people who come from a tradition of their own pain regarding “otherness”. For example, my family is of Eastern European Jewish origin. We lost dozens of family members in the Holocaust. I grew up hearing lots of talk and concern about anti-Semitism from various relatives. But I also heard questionable comments from these same relatives about people of different races. I have heard African Americans complain about racism who then made homophobic or heterosexist comments. I have heard gays and lesbians make questionable comments about immigrants.

Do you know anybody who doesn’t have something going on with some “other” group?

In fact, what the research shows pretty definitively (and I’ll talk about some of this research in later chapters) is that most examples of bias, especially those that deferentially affect people in organizational life, are not conscious in origin at all. They are not decisions made because somebody is “out to get” somebody, but rather because all human beings have bias. Possessing bias is part and parcel of being human. And the more we think we are immune to it, *the greater the likelihood that our own biases will be invisible or unconscious to us!*

L'une des difficultés rencontrées pour lutter contre ces biais inconscients tient au paradigme manichéen que nous avons progressivement adopté pour aborder les questions liées aux différences. J'en ai parlé en long et en large dans mon premier ouvrage, *ReInventing Diversity: Transforming Organizational Community to Strengthen People, Purpose and Performance* (inédit en français). Notre approche repose entièrement sur le postulat que les gens bien traitent tout le monde équitablement et que seuls les gens mal intentionnés commettent les actes terribles relayés par les médias en général. Souvent, c'est d'autant plus vrai pour les personnes ayant vécu leurs propres expériences douloureuses par rapport à « l'altérité ». Prenons, par exemple, ma famille de confession juive et originaire d'Europe de l'Est décimée par la Shoah. J'ai grandi en entendant régulièrement plusieurs membres de ma famille parler de leur inquiétude par rapport à l'antisémitisme. Mais je les ai également entendus tenir des propos douteux à l'égard de personnes de différentes origines ethniques. J'ai entendu des Afro-Américains se plaindre de racisme pour ensuite tenir des propos homophobes ou hétérosexistes. J'ai entendu des personnes gays et lesbiennes faire des remarques douteuses sur les immigrés.

Vous connaissez quelqu'un qui soit totalement exempt de partialité envers un « autre » groupe ?

À vrai dire, les études indiquent assez clairement (et j'en parlerai plus longuement dans les chapitres suivants) que la plupart des biais, surtout dans la vie professionnelle, ne relèvent pas du tout du concours de la conscience. Ces biais existent indépendamment de notre volonté et aucun être humain ne déroge à la règle. Ils sont indissociables de notre nature. Et plus nous sommes convaincus d'y échapper, *plus la probabilité que nos propres biais soient invisibles ou inconscients à nos yeux est grande !*

The challenge, of course, is that this is difficult for most of us to confront. Most people I know like to think of themselves as “good people.” We like to think that we treat everybody around us fairly, at least most of the time, and we shudder to think that we might be biased in our nature. And yet it is apparent that to be biased is almost as normal as breathing, and that our hidden fears and insecurities often get expressed in the various ways we react and respond to each other. So, as we have evolved into a greater sense of shared understanding that it is not “right” to have bias, have we gotten to the point where we can have racism without racists, sexism without sexists, and so on? And if so, how does this require us to reinvent how we deal with these issues if we are going to create organizations and societies in which all people have an equitable chance of success?

There are some people who are concerned about the movement toward a greater understanding of unconscious bias. Some fear that the focus on bias from an unconscious standpoint may provide cover for people who can easily deny their prejudice by claiming it is unconscious. R. Richard Banks and Richard Thompson Ford of Stanford Law School at Stanford University state

The better explanation for the ascendancy of the unconscious bias discourse is that assertions of widespread unconscious bias are more politically palatable than parallel claims about covert bias. . . . The invocation of unconscious bias levels neither accusation nor blame, so much as it identifies a quasi-medical ailment that distorts thinking and behavior. People may be willing to acknowledge the possibility of unconscious bias within them, even as they would vigorously deny harboring conscious bias. The unconscious bias claim thus facilitates a consensus that the race problem persists. Despite its ostensible political benefits, the unconscious bias discourse is as likely to subvert as to further the cause of racial justice.

L’enjeu, bien sûr, et il est de taille pour la plupart d’entre nous, est d’admettre cette réalité. La plupart de mes connaissances aiment à se considérer comme des « gens bien ». Nous aimons à croire que nous traitons tout le monde autour de nous sans distinction, du moins la plupart du temps, et nous frémissons à l’idée que nous puissions être biaisés par nature. Pourtant, être biaisé est de toute évidence presque aussi normal que respirer. Qui plus est, nos craintes et nos angoisses les plus intimes s’expriment souvent dans nos façons d’interagir les uns avec les autres. À l’heure où être biaisé est « mal », sommes-nous arrivés à un stade où le racisme et le sexismpeuvent continuer de sévir sans que personne ne soit raciste ou sexiste, et ainsi de suite ? Et, le cas échéant, comment conviendrait-il de repenser notre manière de faire face à ces problèmes si nous avons l’intention d’opérer des changements structurels pour bâtir des organisations et des sociétés où tout un chacun a les mêmes chances de réussite ?

Certaines personnes s’inquiètent de la tendance croissante à traiter avec indulgence les biais inconscients. Certains redoutent que ces biais vus à travers le prisme de l’inconscience puissent facilement permettre aux principaux intéressés de se décharger de toute responsabilité au motif qu’ils ne s’en rendent pas compte. R. Richard Banks et Richard Thompson Ford de l’université de Stanford ont expliqué que :

Le scénario le plus plausible qui a pu conduire à la montée du discours sur les biais inconscients tient au fait que l’on affirme que ces derniers sont politiquement plus acceptables que les biais dissimulés [...]. invoquer cette inconscience constitue moins une accusation ou un reproche qu’une maladie quasi médicale qui fausse notre mode de pensée et notre comportement. Les gens peuvent être prêts à reconnaître leurs éventuels biais inconscients, tout en niant catégoriquement en avoir conscience. Cette inconscience facilite donc le consensus sur la persistance du problème ethnique. Malgré ses avantages politiques apparents, le discours sur les biais inconscients a autant de chances d’ébranler la cause de la justice ethnique que de la faire progresser.

These are valid and reasonable concerns. The fact that somebody exhibits bias unconsciously does not change the impact of the behavior. Assume for the sake of argument that the referees mentioned earlier were motivated by unconscious bias as opposed to a conscious desire to help some of the players and hurt some of the others. Does it ultimately matter to the players if they foul out of a big game because of that desire? Obviously not. However, we do know that the way we perceive people's actions affects how we feel and how we choose to interact. In a recent study, Princeton University professors Daniel L. Ames and Susan T. Fiske found that "people saw intended harms as worse than unintended harms, *even though the two harms were identical* (emphasis added)." Ames and Fiske went on to suggest that as a result of this phenomenon, "people may therefore focus on intentional harms to the neglect of unintentional (but equally damaging) harms."

At the same time, we know that one of the great barriers to getting people to look at our own biases is the shame and guilt that come when we feel like we are being made to look as if we have done something wrong, or that we are under attack. This shame and guilt cause defensiveness and reduce the chances of reaching people.

These biases make an impact upon each and every aspect of our lives. They affect the way we respond to threats. They make an impact upon the way doctors and patients interact. They affect the judgments we make about others. In organizational life, they influence how we interview people, whom we hire, whom we give job assignments to, whom we promote, and whom we're willing to take a chance on. In fact, they make their mark upon virtually every aspect of organizational life. They also affect the way teachers educate students and how parents treat their own children. Virtually every important decision we make in life is influenced by these biases, and the more they remain in the unconscious, the less likely we are to make the best decisions we are able to make.

Ces préoccupations sont parfaitement légitimes. Le fait qu'un comportement relève ou non de choix arbitraires ne change rien à ses conséquences. Imaginez, par exemple, que les décisions des arbitres du début aient été motivées par des biais inconscients et non par le désir de privilégier sciemment certains joueurs et de nuire aux autres. En fin de compte, quelle importance pour ces derniers, dès lors qu'ils sont écartés d'un match décisif en raison d'une accumulation de fautes ? De toute évidence, cette distinction leur importe peu. Toutefois, nous sommes bien conscients que notre manière de percevoir le comportement de ceux qui nous entourent influe sur nos sentiments et sur la façon dont nous choisissons d'interagir avec autrui. Daniel L. Ames et Susan T. Fiske, professeurs à l'université de Princeton, ont démontré dans une étude récente que « de nombreuses personnes ont estimé que les dommages causés volontairement étaient plus graves que les dommages causés sans le vouloir, *bien que les conséquences soient identiques* (cette remarque est mise en exergue). » D. Ames et S. Fiske ont donc ensuite laissé entendre que, du fait de ce phénomène, « un grand nombre d'individus se concentrent peut-être davantage sur les dommages causés à dessein et négligent les dommages causés involontairement (aux effets pourtant tout aussi néfastes). »

Par ailleurs, nous savons que l'un des principaux obstacles à la prise de conscience de nos propres biais tient à la honte et à la culpabilité qui en découlent lorsque les autres pointent un doigt accusateur vers nous, comme une forme d'agression. Ce sentiment de honte et de culpabilité suscite une attitude défensive chez la personne concernée et réduit ses chances d'entendre raison.

Ces biais ont des répercussions sur chacun des aspects de notre quotidien, ils pèsent en l'occurrence sur notre comportement face au danger, jouent sur les relations médecin-patient et déteignent sur notre manière de juger les autres. Dans la vie professionnelle, ils ont une incidence sur notre manière de mener un entretien d'embauche, le choix du candidat qui sera retenu, le choix de la personne à qui nous confions des responsabilités, à qui nous donnons une promotion et à qui nous serions prêts à faire confiance. De fait, les moindres recoins de la vie professionnelle en sont foncièrement empreints. Ces biais influent en outre sur le comportement des enseignants devant leur salle de classe et sur la manière qu'ont les parents d'éduquer leurs propres enfants. Pratiquement toutes les décisions importantes que nous prenons sont empreintes de biais. Plus ces biais restent inconscients et moins nous sommes susceptibles d'opter pour les meilleures décisions qui s'offrent à nous.

My purpose in writing this book is to find a way to invite people into a conversation about our own bias. To recognize that who we are and who we want to be as a society will ultimately be defined by our ability to raise our consciousness level beyond our tendency to simply react to fear. I am not calling for people to ignore unconscious bias. On the contrary, I am hoping that by understanding it we can learn to work with it and reduce its ability to dominate our decision making. I know there are psychologists who say this is almost impossible. And yet, my experience in working with hundreds of thousands of people has been such that I know we can make inroads in our abilities to be more conscious.

There are some who may say, “Just tell me what to do!” Ah, if only life were that simple. If so, then all we would have to do to lose weight would be to learn about diets, but many of us know how well that has worked (or not). Albert Einstein reportedly once said, “If I had an hour to solve a problem and my life depended on the solution, I would spend the first 55 minutes determining the proper question to ask, for once I knew the proper question, I could solve the problem in less than five minutes.” Transforming our fundamental ways of living and being in the world requires learning new information and behaviors. It also requires a shift in our mind-sets and emotions about the subject at hand. That’s what I am attempting to create in this book. We will start by looking at what bias is and why it is so essential to us as human beings. We also will explore what the neurological and cognitive sciences are teaching us about how the brain processes bias. We will look at how unconscious bias affects some of the most fundamental aspects of our lives and the various ways it manifests itself. I will then share with you some of the resources that can help you learn about your own bias, and some of the ways that we are learning, individually and collectively, to reprogram our responses so that we can make better choices for ourselves, and our organizations and communities. And then, for those of you who want to look at ways that you can build more consciousness into the schools, businesses, hospitals, or other organizations that you work in, I have included an appendix with specific suggestions or ways to build more consciousness into your talent management processes. By the time you reach the end of this book, you will not only have a better understanding of what you think, but of *how* you think!

Let’s get started.

Avec cet ouvrage, j'aspire à trouver un moyen d'inciter toutes les personnes qui lisent ces lignes à se pencher sur cette question. Je souhaite également que toutes mes lectrices et tous mes lecteurs reconnaissent que nos identités individuelle et sociétale dépendront finalement de notre capacité à prendre conscience de ces biais plutôt que de réagir par la peur. Je ne leur demande pas de les ignorer, bien au contraire. Je nourris l'espoir qu'en les comprenant, nous puissions apprendre à agir en ne perdant pas de vue leur influence et à les empêcher de prendre le pas sur notre prise de décision. J'en conviens, certains psychologues estiment que cette mission s'avère sans doute impossible. Et pourtant, mon expérience professionnelle a été si enrichie par la collaboration avec des centaines de milliers de personnes que je suis persuadé que nous pouvons progresser dans l'éveil de nos consciences.

Certains d'entre vous me diront sans doute : « Dites-moi simplement ce que je dois faire ! ». Ah, si seulement la vie était si simple. Dans ce cas, il suffirait d'en apprendre davantage sur les régimes afin de perdre du poids, nous sommes nombreux à avoir appris que cette solution n'était pas envisageable. Albert Einstein aurait dit un jour : « Si je disposais d'une heure pour résoudre un problème, je passerais cinquante-cinq minutes à le définir et seulement cinq minutes à trouver la solution. » Une transformation radicale de nos modes de vie et de notre rapport au monde nécessite d'intégrer de nouvelles informations et de nouveaux comportements. Cette démarche demande également que nous changions notre mentalité et nos émotions par rapport à ce que l'on souhaite changer. Voilà ce sur quoi je concentre mes efforts en écrivant ce livre. Nous commencerons par examiner ce que sont les biais et pourquoi ils sont si essentiels pour nous en tant qu'êtres humains. Nous nous pencherons ensuite sur ce que la neurologie et les sciences cognitives nous apprennent sur la façon dont le cerveau traite les biais. Nous examinerons les effets de ces biais inconscients sur certains des aspects les plus fondamentaux de notre vie ainsi que les différentes façons dont ils se manifestent. Je partagerai par la suite avec vous certaines des ressources qui peuvent vous aider à comprendre vos propres biais. Je vous ferai ensuite part des façons dont nous apprenons, sur le plan individuel et collectif, à reprogrammer nos réponses afin de pouvoir faire de meilleurs choix pour nous-mêmes, nos organisations et nos communautés. Puis, pour celles et ceux d'entre vous qui souhaitent examiner les moyens de sensibiliser davantage les écoles, les entreprises, les hôpitaux ou les autres organisations dans lesquelles vous travaillez, j'ai inclus en annexe des suggestions spécifiques ou des moyens de sensibiliser davantage les recruteurs aux processus de gestion du talent. Lorsque vous aurez terminé votre lecture, vous comprendrez mieux ce que vous pensez, mais aussi comment vous pensez. En piste !

Chapter One

If You Are Human, You Are Biased

Our conscious motivations, ideas, and beliefs are a blend of false information, biases, irrational passions, rationalizations, prejudices, in which morsels of truth swim around and give the reassurance albeit false, that the whole mixture is real and true. The thinking processes attempt to organize this whole cesspool of illusions according to the laws of plausibility. This level of consciousness is supposed to reflect reality; it is the map we use for organizing our life.

—Erich Fromm, German psychologist and psychoanalyst

Interviews can be challenging to almost anybody and in almost any circumstance, but there are few circumstances more confronting than a medical school student admissions interview. Imagine. You have worked hard your whole life to be a good student, even an elite student. Medical school admissions are among the most competitive processes people will ever face. Virtually every other candidate you are competing against has an outstanding résumé with exceptional grades. The interview process weighs heavily on people's decisions because it often separates the merely good students from those who have the intelligence *and* the presence to be a good doctor.

The challenge, of course, is that interviews are subject to many unconscious biases based on any number of extraneous factors relating to the candidate being interviewed, the interviewer, and the environment in which the interview is being conducted. Two physicians at the University of Toronto, Donald Redelmeier and Simon Baxter, decided to explore one of these more extraneous factors. They were curious about the observation as to how it seemed that prospective students interviewed on rainy days tended to get lower ratings in their interviews than people interviewed on sunny days.

Chapitre 1

Biaisés par nature

Nos motivations conscientes, nos idées, nos convictions sont un mélange de fausses informations, de partis pris, de passions irrationnelles, de rationalisations, de préjugés, où des parcelles de vérité surnagent ça et là, donnant la certitude (cependant fausse) que l'ensemble du mélange est vrai et réel. Le processus de la pensée tente d'organiser ce magma d'illusions selon les lois de la logique et de la vraisemblance. Ce niveau de conscience est censé refléter la réalité ; c'est la carte que nous utilisons pour organiser notre vie.

—Erich Fromm, psychologue et psychanalyste allemand

Les entretiens sont rarement des promenades de santé et ce, pratiquement en toute circonstance, mais peu arrivent à la cheville des entretiens d'admission à une faculté de médecine pour les aspirants étudiants. Rendez-vous compte. Vous avez travaillé dur toute votre vie pour devenir un bon étudiant, l'un des meilleurs même. Les procédures d'admission dans les facultés de médecine donnent lieu à une compétition des plus féroces. Pratiquement la moitié des candidats avec lesquels vous devrez rivaliser disposent d'un curriculum vitae en béton assorti de notes exceptionnelles. L'entretien jouera un rôle déterminant dans la décision des recruteurs, car cette étape leur permet souvent de trier sur le volet les étudiants qui ont à la fois l'intelligence *et* la carrure requises pour devenir de bons médecins.

L'enjeu, bien entendu, tient au fait que les entretiens font l'objet de biais inconscients fondés sur un nombre indéfini de facteurs extérieurs liés aux recruteurs eux-mêmes, aux candidats interrogés et à l'endroit où se déroule l'entretien. Donald Redelmeier et Simon Baxter, deux médecins de l'université de Toronto, ont décidé de se pencher sur l'un de ces facteurs extérieurs. Le constat a suscité leur curiosité, notamment la raison qui pouvait pousser les recruteurs à attribuer des notes inférieures aux aspirants interrogés les jours de pluie par rapport à leurs pairs interrogés les jours ensoleillés.

Now I'm sure anybody reading this will agree that determining whether to accept students into medical school, or any other academic program for that matter, based on what the weather is on the particular day they are scheduled for interviews, is the height of folly. How absurd would it be to base a decision on whether to admit a student, based on something so obviously random and out of the student's control?

Absurd, perhaps. Nonetheless, it happens.

Redelmeier and Baxter collected the results of medical school interviews that were conducted at the University of Toronto between 2004 and 2009. They compiled all of the scores from the interviews, almost all of which were conducted in the early spring. The scores ranged from 0 to 20.3. A score of 10 or less was considered "unsuitable," 12 "marginal," 14 "fair," 16 "good," 18 "excellent," and 20 was considered "outstanding." They then researched the Canadian National Climate Archive to track the weather on the days that the interviews were conducted.

Over the course of that time, Redelmeier and Baxter identified 2,926 candidates who were interviewed. The demographics of the interviewees were found to be unrelated to the results. However, those interviewed on rainy days were rated lower than those who were screened on sunny days. In fact, when they compared the results against the students' scores on their primary testing mechanism, the Medical College Admission Tests (MCATs), they found that the difference in interview scores was equivalent to the students reducing their MCAT scores by 10 percent! Given the intense competition between high-performing applicants, this is enough to determine whether or not, or perhaps, "weather or not," a student may get accepted, or even become a doctor at all.

Is it likely that interviewers responsible for choosing students for medical school said to themselves, "It's raining out so I think I'll give this student a lower score," or is it far more likely that they were unconscious to the impact that the weather made upon their mood? And the manner in which their mood influenced their perceptions of students?

Eh bien, je suis persuadé que quiconque prenant connaissance de cette tendance conviendra que l'admission des étudiants dans les facultés de médecine, ou dans tout autre établissement d'ailleurs, puisse relever de la pluie et du beau temps est un comble d'absurdité. Il serait risible de fonder la décision d'accepter un étudiant sur un facteur aussi arbitraire et qui, de surcroît, échappe totalement au contrôle de ce dernier.

Absurde, peut-être. Toutefois, cette situation s'est déjà produite.

D. Redelmeier et S. Baxter ont recueilli les rapports des entretiens d'admission à la faculté de médecine de l'université de Toronto menés entre 2004 et 2009. Ils ont consigné toutes les notes attribuées aux candidats pour chaque entretien, dont presque la totalité a eu lieu au début du printemps. Les notes allaient de 0 à 20,3. Avec un score inférieur ou égal à 10, le candidat était jugé « inapte », 12 « limite », 14 « acceptable », 16 « bon », 18 « excellent » et 20 « exceptionnel ». Les deux médecins ont ensuite consulté les Archives nationales d'information et de données climatologiques du Canada afin de déterminer le temps qu'il faisait les jours où les entretiens ont été menés.

Sur cette période, D. Redelmeier et S. Baxter ont dénombré 2926 candidats. Ils ont déterminé que les données démographiques des personnes interrogées n'influaient aucunement sur les résultats. Toutefois, lorsque l'entretien se déroulait un jour de pluie, les aspirants se voyaient attribuer des notes inférieures par rapport à celles des candidats évalués les jours ensoleillés. De fait, en comparant ces résultats aux scores obtenus par les étudiants au *Medical College Admission Tests* (MCATs), l'épreuve d'admission, ils ont découvert que ce facteur revenait à réduire le score des postulants de 10 % ! Au vu de l'intense compétition qui oppose les candidats de haut vol, cet écart suffit à déterminer si un aspirant étudiant sera admis ou pourra, en son temps, devenir médecin tout court.

Vous croyez vraiment que les personnes menant les entretiens se soient dit : « Quel temps de chien, je vais donc me montrer moins clément envers cet étudiant » ? N'est-il pas plus probable qu'elles ne se soient pas rendu compte de l'incidence que pouvait avoir la météo sur leur humeur, que leur humeur pouvait influencer les perceptions qu'elles pouvaient avoir des étudiants ?

It is not a far stretch to consider that similar environmental or other concerns might affect us when we are conducting hiring interviews in business or making other business decisions, grading student papers, or determining hundreds of other choices, including those that are seemingly insignificant as well as very significant.

Unconscious influences dominate our everyday life. What we react to, are influenced by, see or don't see, are all determined by reactions that happen deep within our psyche. Reactions which are largely unknown to us.

In a way, we all know this to be true. Most people have, at some point in their lives, asked themselves what made them do or not do a certain thing. We find ourselves curious as to why we don't always act in a way that is consistent with what we would like to do. Why do we eat too much, or lose patience with our loved ones, even as we had consciously appealed to our "higher" selves to do otherwise? We often have a hard time motivating ourselves to do things, even when we have determined that they are important. The comedian Flip Wilson built a whole career in the 1960s and 1970s upon the punch line of "the devil made me do it!," a line of thinking most of us can relate to in those moments when it seems like someone or something else is dictating our actions or choices.

We are constantly making decisions that are influenced by unconscious biases. In fact, even when our biases seem conscious, they may be influenced by a pattern of unconscious assumptions that we have absorbed throughout our lives. It is like a polluted river. We may do everything we can to clean the river as it flows downstream, without having any consciousness about the pollutants that are being dumped in it by a factory or sewage plant upstream.

Il est aisé de pouvoir considérer que notre environnement ou d'autres facteurs similaires puissent avoir des répercussions sur notre manière de mener des entretiens d'embauche ou de prendre d'autres décisions professionnelles, d'évaluer le devoir d'un ´tudiant ou encore de poser des centaines d'autres choix pouvant être aussi bien anodins en apparence que déterminants.

Notre quotidien est pétri d'influences inconscientes. Les choses auxquelles nous réagissons, qui nous influencent, que nous voyons ou non, sont toutes déterminées par des réactions qui se produisent dans les tréfonds de notre psyché. Des réactions qui nous sont en grande partie inconnues.

En un sens, nous savons pertinemment qu'il en est ainsi. La plupart d'entre nous se sont interrogés, au moins une fois dans leur vie, sur la raison qui les poussait à agir de la sorte. Nous sommes curieux de savoir pourquoi nous n'agissons pas toujours en adéquation avec nos valeurs. Pourquoi mangeons-nous   l'excès ? Pourquoi perdons-nous patience avec nos proches, alors même que nous avions consciemment fait appel à notre côté « angélique » pour agir autrement ? Nous motiver à faire des choses nous donne souvent du fil à retordre, même lorsque nous jugeons qu'elles sont importantes. Dans les années 60 et 70, l'humoriste Flip Wilson a bâti toute sa carrière sur l'expression « C'est le diable qui m'a poussé à le faire ! », un raisonnement que beaucoup d'entre nous connaissent, l'impression que quelque chose exerce une influence sur nos actions et nos décisions.

Nous n'avons de cesse de prendre des décisions motivées par des choix arbitraires. En réalité, même lorsque ces derniers nous paraissent conscients, ils sont peut-être influencés par des structures que nous avons intégrées inconsciemment toute notre vie durant. Cette situation est comparable à une rivier  polluée : nous pouvons consacrer toute notre ´nergie à nettoyer l'eau s'écoulant en aval, mais ces efforts resteront vains si nous ne tenons pas compte de la source du problème, à savoir des polluants déversés par une usine ou une station d'épuration située en amont.

Consider the biases that people clearly have in our society today toward LGBT people. We have gone through a decade in which we have seen breakthroughs in marriage equality: the end of “Don’t Ask, don’t Tell” in the military; a dramatic shift in the presence of LGBT actors and actresses and themed programs in the arts; and, a lesbian elected mayor of Houston, Texas. And yet, bias against LGBT people continues to proliferate.

A May 13, 2013, Gallup poll found that 45 percent of the American public believes that same-sex marriages should not be valid. Even after two July 2013 rulings by a conservative U.S. Supreme Court cleared the way for same-sex marriage in California and established, by declaring unconstitutional the Defense of Marriage Act, that same-sex couples were eligible for federal benefits under the law, overt discrimination and resistance to the rights of LGBT people still persist. Even in the entertainment industry, where most people see a great deal of open expression of sexual orientation, a Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists study found that “the survey, based on responses from over 5,600 union members, showed nearly half of lesbian and gay respondents and 27 percent of bisexual respondents ‘strongly agreed’ that producers and studio executives believe that lesbian and gay performers are less marketable.”

However, are even these overt biases truly “conscious”? While there is no doubt many people are aware of the fact that they are uncomfortable or downright hostile to LGBT people, the cause for those animosities might still be very unconscious. From where do these biases come? Most of us were probably quite young when we started to hear that “boys should play with these toys, but not those.” How old were most of us when we first saw modeling among the people around us about what was “normal” and what was “sick,” “sinful,” “gross,” or other such descriptors? When we started going to our places of worship and hearing about biblical readings? When we heard people telling jokes about gays or lesbians?

Prenez, à titre d'exemple, les biais manifestes de notre société actuelle à l'égard de la communauté LGBT. Cette décennie a été marquée par des avancées majeures dans le domaine du mariage pour tous avec notamment la fin de la politique du *Don't ask, don't tell* (Ne rien demander, ne rien dire) au sein de l'armée nord-américaine, une bien meilleure visibilité pour les acteurs et les actrices LGBT à Hollywood et l'introduction de programmes thématiques en sciences humaines, ainsi que l'élection d'une maire lesbienne à Houston (Texas). Malgré tout, les biais envers les personnes LGBT ont la vie dure.

Le 13 mai 2013, l'institut de sondage Gallup a révélé que 45 % des Américains estimaient que le mariage entre personnes du même sexe ne devrait pas être légalisé. Les Américains persistent à manifester ouvertement des comportements discriminatoires et à se montrer réticents au regard des droits des personnes LGBT après deux jugements rendus en juillet 2013 par la Cour suprême conservatrice des États-Unis pour ouvrir la voie à ce type d'union en Californie et décréter, en jugeant inconstitutionnelle la loi fédérale de défense du mariage, que les couples homosexuels pouvaient bénéficier des avantages offerts aux couples mariés hétérosexuels au regard de la loi. Même dans l'industrie du spectacle où la plupart des gens voient bien des expressions de l'orientation sexuelle, une étude, qui s'appuie sur les réponses de plus de 5600 membres de la *Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists*, un syndicat d'acteurs, a révélé que « près de la moitié des personnes gays et lesbiennes interrogées ainsi que 27 % des répondants bisexuels ont répondu “entièrement d'accord” lorsqu'on leur a demandé si les producteurs et les directeurs de studio considèrent les interprètes lesbiennes et gays comme moins “bankable”. »

Cela dit, peut-on affirmer que ces personnes ouvertement biaisées en sont pour autant « conscientes » ? S'il est certain que nombre d'individus sont conscients de se sentir mal à l'aise en présence de personnes LGBT, voire conscients de se montrer carrément hostiles envers elles, il se pourrait que la cause de cette animosité soit bel et bien enracinée dans leur inconscient. D'où viennent ces biais ? À quand remonte la première fois que nous avons entendu que « les garçons sont censés jouer avec certains jouets et pas avec d'autres » ? Quel âge avions-nous lorsque, sous l'influence de notre entourage, nous avons commencé à être persuadés que certains comportements étaient « normaux » et d'autres, « malsains », « contre nature », « dégoûtants », par exemple ? Depuis notre premier contact avec nos lieux de culte et les textes bibliques ? Depuis la première blague que nous avons entendue sur les personnes gays ou lesbiennes ?

As Brett Pelham, the associate executive director for graduate and postgraduate education at the American Psychological Association, has said, “virtually all bias is unconscious bias. We have learned to trust women to be nurturing and men to be powerful, for example, in much the same way that Pavlov’s puppies trusted ringing bells to predict the arrival of meat powder. . . . Being biased is how we get through life without evaluating everything afresh every time we experience it.”

Even when our biases are conscious downstream, their upstream causes may be very much hidden in our unconscious. For a long time, it has been our general belief that stereotypes and biases were the purview of bigoted people. However, an explosion of studies about the unconscious over the past two decades is revealing a truth that is very uncomfortable. All people use biases and stereotypes, all of the time. And all of us do so without realizing that we are doing it. In any case, what is bias? Why do we have it?

Bias has been defined as “a particular tendency or inclination, especially one that prevents unprejudiced consideration of a question.”

While we have generally thought about bias in relationship to people and prejudice, we have biases in all aspects of our lives. We are biased toward particular kinds of television shows or movies, certain foods or kinds of foods, certain kinds of books or stories, etc. Virtually any preference we have is likely to have some bias associated with us. And it is, for the most part, unconscious.

This doesn’t mean that every time we make a wrong determination about somebody that it is based on bias. In that sense, it is important to distinguish between what we might call “logical fallacies” and biases. People do sometimes follow faulty logic that leads to an error in reasoning. When we take a position about something based on that faulty logic, we call that a fallacy. Biases, on the other hand, result from times when we have some kind of “glitch” in our thinking. These may result from social conditioning, belief systems that we have been taught or exposed to, particular incidents that we remember, or any number of other assumed “truths” that we have picked up along the way.

À en croire Brett Pelham, directeur exécutif adjoint pour l'éducation de deuxième et troisième cycle à l'Association américaine de psychologie : « Pratiquement tous les biais sont inconscients. À titre d'exemple, nous avons appris à voir les femmes comme des êtres tendres et les hommes comme des êtres robustes, de la même manière que les chiens de l'expérience de Pavlov ont été conditionnés à associer le son de la cloche à l'arrivée de la nourriture [...]. Les biais nous permettent de vivre au quotidien sans devoir tout analyser à nouveau à chaque fois que quelque chose nous arrive. »

Même lorsque nous sommes conscients des effets de nos biais en aval, les causes en amont sont peut-être profondément ancrées dans notre inconscient. Pendant longtemps, nous avons été portés à croire que les stéréotypes et les biais étaient le lot des seuls intolérants. Cependant, un nombre incalculable d'études sur notre inconscient menées au cours des vingt dernières années révèlent une vérité qui dérange. Tout le monde, sans s'en rendre compte, use de biais et de stéréotypes et ce, du matin au soir. Mais qu'entend-on par biais ? Pourquoi en avons-nous ?

Ce terme fait référence à « une déviation systématique de la pensée logique et rationnelle par rapport à la réalité. »

Bien que nous associions généralement les biais à certaines personnes et aux préjugés, ils font partie intégrante de tous les aspects de notre vie. Nous sommes biaisés dès lors que nous préférons certains films ou certaines émissions de télévision, certains aliments ou types de nourriture, certains types de livres ou d'histoires, etc. Nos préférences sont pratiquement toutes liées à des biais et ce, sans que nous en ayons conscience la plupart du temps.

Ce constat ne signifie pas pour autant que chacune de nos erreurs de jugement est due aux biais, en ce sens qu'il est important de bien faire la distinction entre les « erreurs de raisonnement » et les biais. Nous avons parfois tendance à suivre des raisonnements paralogiques, ce qui nous amène à commettre des erreurs de raisonnement. Lorsque nous prenons parti pour quelque chose en nous fondant sur cette logique erronée, il s'agit d'un paralogisme. Les biais, en revanche, apparaissent lorsque nos mécanismes de pensée sont sujets à des « dysfonctionnements ». Ils peuvent découler de notre milieu social, où nous avons été exposés à des systèmes de croyances que nous avons plus ou moins intégrés, des expériences que nous gardons à l'esprit ou toute autre « vérité » présumée que nous avons intégrée au cours de notre vie.

The degree to which we see ourselves as “progressive” or “liberal” on these issues, or the degree to which we may have been the victim of other people’s biases, has little or no impact on the unconscious biases we may possess. Ironically, on an unconscious level, somebody (even a person of color) who sees himself as liberal on racial issues, for example, may have unconscious biases that are not much different from those possessed by an overt racist. Or somebody who sees herself as progressive on gender issues might still have hidden gender-based biases.

For instance, consider the attitudes that people have toward men and women regarding who is more suited to having a career and who is more suited to staying at home. When researchers at the University of Virginia asked men and women to respond on a conscious level as to how strongly they associated women with careers, the differences between men and women were quite pronounced. Women were almost twice as likely to see a connection between women and careers and men almost twice as likely to not see that connection. However, when tested to see what their unconscious attitudes are to the same question, the disparity almost disappeared. It turns out that on an unconscious level, the differential is less than 20 percent. On an unconscious level, we all have absorbed the same stereotypes and have similar internal value systems, often completely inconsistent with our conscious values!

How might this difference in perception show up on a day-to-day basis? Perhaps, in assumptions that leaders make about a woman’s willingness to travel and be away from her family, or take an overseas job assignment. Or in how willing a woman might be to ask for something that she needs, or a raise in pay. Or in how much a man might listen to a woman’s point of view. Or how comfortable men or women feel about women with children working on flextime arrangements, *even when it is stated company policy to allow such arrangements!* The dissonance between our conscious value systems and our unconscious drivers can cause confusion to both ourselves and other people who are observing us.

These are often subtle perceptions. Like the story about the father and son in the airplane crash, we don’t consciously say, “I’m going to ignore the possibility that the doctor could be the mother or the other gay father!” Yet, those images or thoughts don’t occur to us as we contemplate the problem. Bias serves as a fundamental protective mechanism for human beings.

Que nous ayons une vision progressiste sur ces questions ou que nous ayons souffert des biais des autres a peu ou pas d'incidence sur nos éventuels biais inconscients. Curieusement, sans le savoir, une personne, même une personne de couleur, qui, par exemple, pense avoir des prises de position progressistes sur les questions ethniques, a peut-être des biais inconscients quasiment assimilables à ceux d'une personne ouvertement raciste. Tout comme une autre personne peut se considérer comme progressiste au regard des questions du genre et avoir des biais dissimulés sur la question.

Prenez, par exemple, les stéréotypes hommes-femmes : qui est plus susceptible de poursuivre sa carrière et qui est plus susceptible de rester à la maison ? Des chercheurs de l'université de Virginie ont posé la question à des hommes et à des femmes. Les différences entre les deux groupes étaient assez notables. Les femmes étaient presque deux fois plus enclines à associer une femme à une carrière et les hommes, presque deux fois moins. En revanche, sans le concours de la conscience, les deux groupes réagissent presque de la même manière. Avec une approche inconsciente de la question, l'écart est inférieur à 20 %. Sans nous en rendre compte, nous avons tous intégré les mêmes stéréotypes et partageons des systèmes de valeurs inconscients, souvent aux antipodes de notre système de valeurs conscient !

Comment cette différence de perception pourrait-elle se manifester au quotidien ? Dans l'inconscient collectif, une femme ne serait pas prête à accepter une mission à l'étranger sous prétexte qu'elle devrait voyager et quitter sa famille. Une femme n'aurait pas assez envie d'une chose dont elle aurait besoin ou d'une augmentation pour la demander. Un homme n'écouterait pas toujours le point de vue d'une femme. L'idée qu'une mère de famille puisse adapter son horaire de travail pour s'occuper de ses enfants semble acceptable pour les hommes et les femmes, *alors qu'il est prévu que ce soit l'entreprise qui fasse ces aménagements !* La dissonance entre nos systèmes de valeurs conscients et nos moteurs inconscients peut semer la confusion, tant chez nous que chez les personnes qui nous observent.

Ces perceptions sont souvent subtiles. Rappelez-vous le père et le fils dans l'accident d'avion. Nous ne nous disons pas consciemment : « Je vais écarter l'éventualité que le chirurgien puisse être la mère de l'enfant ou son père gay ! ». Pourtant, ces images ou ces pensées ne nous viennent pas à l'esprit lorsque nous réfléchissons au problème. Les biais sont un mécanisme de protection crucial pour les êtres humains.

Psychologist Joseph LeDoux has referred to bias as an unconscious “danger detector” that determines the safety of a person or situation, before we even have a chance to cognitively consider it. For example, in more primitive times, if we came across a group of people around the river drawing water, we had to decide instantly whether it was “them” or “us.” The wrong choice might have led to our death. We learned, through evolution, that making those determinations quickly could save our lives. Unconscious bias comes from social stereotypes, attitudes, opinions, and stigma we form about certain groups of people outside of our own conscious awareness.

The same is true when we encounter other circumstances in life. We teach our children to have a “bias” about the danger in crossing streets. We want them to instinctively stop at the curb when they are chasing a ball or walking to school. We do the same when we are determining whether a stove is hot or cold. We cautiously touch it to test it. Our minds have been wired to protect us in this way.

The important part to realize is that we have these biases for a reason. Imagine if you didn’t have any biases and you went out into the world. How would you know whether somebody approaching you was “friendly” or not? How would you determine how to relate to different circumstances? If somebody approached you with a knife in their hand, raised high in the air, would you look at them and say, “I wonder what that is and what you plan to do with it?” or would you immediately switch into “fight or flight” mode and defend yourself?

To manage and negotiate an extremely complex and busy world, we have developed the capacity to compartmentalize things and people we are exposed to on a regular basis. We put them in observable categories so we can quickly determine how they fit into our background of experience and then determine what we can expect from them in the future. Gender, race, sexual orientation, age, and so on, are all such categories. For instance, it makes it easier to know that somebody with gray hair is likely older, as opposed to not having any idea of the age of the person with whom we are dealing. It is not a big jump, then, for the mind to associate qualities and values to those categories, for example: good or bad; right or wrong; smart or stupid; safe or unsafe.

Le psychologue Joseph LeDoux considère les biais comme un « détecteur de danger » inconscient qui évalue si une personne ou une situation n'est pas dangereuse, avant même de la soumettre à une appréciation consciente. Par exemple, à une époque plus primitive, si nous tombions sur un groupe de personnes près de la rivière en train de puiser de l'eau, nous devions décider instantanément si elles étaient dangereuses ou non. C'était une question de vie ou de mort. Nous avons appris, grâce à l'évolution, que ce processus pouvait nous sauver la vie. Les biais inconscients proviennent des stéréotypes sociaux, des attitudes, des avis et des préjugés que nous nourrissons à l'égard de certains groupes de personnes sans nous en rendre compte.

Il en va de même lorsque nous nous trouvons face à d'autres circonstances. Nous apprenons à nos enfants à être « biaisés » pour qu'ils se méfient avant de traverser la route. Nous voulons qu'ils s'arrêtent instinctivement au bord du trottoir lorsqu'ils courent après un ballon ou se rendent à l'école à pied. Nous faisons de même pour savoir si les plaques de cuisson sont chaudes ou froides en les touchant précautionneusement. Notre esprit a été façonné ainsi pour nous protéger contre ces dangers potentiels.

Il est important de comprendre que ces biais ne sont pas là par hasard. Imaginez-vous vivre dans un monde sans eux. Comment pourriez-vous savoir si une personne qui vous accoste vous veut du bien ou du mal ? Comment feriez-vous pour vous adapter à différentes circonstances ? Si la personne en question venait à brandir un couteau en venant vers vous, vous la fixeriez en vous disant : « Tiens, je me demande ce qu'elle a derrière la tête. » ou seriez-vous plutôt du genre à instinctivement vous préparer à vous défendre ou à prendre vos jambes à votre cou ?

Pour survivre et nous orienter dans un monde extrêmement complexe et animé, nous avons acquis la capacité de compartimenter tous les éléments qui nous entourent au quotidien. Nous les classons dans des catégories bien délimitées afin de pouvoir rapidement les comparer à nos expériences passées pour ensuite savoir à quoi nous attendre. Parmi ces catégories figurent notamment le genre, l'ethnie, l'orientation sexuelle, l'âge et ainsi de suite. Par exemple, il est plus facile de savoir qu'une personne aux cheveux gris a déjà atteint un certain âge, conclusion parfois difficile à tirer lorsque rien ne nous met la puce à l'oreille. Pas besoin de chercher midi à quatorze heures pour que notre esprit range ces qualités et ces valeurs dans des catégories comme « bien ou mal », « acceptable ou non », « intelligent ou stupide », « sûr ou dangereux ».

One of the most powerful ways we do this is by creating stereotypes. We begin to learn how to “read” different kinds of people. As we encounter them, we instantly compare them to other people we have encountered before. Were the others friendly, safe, and welcoming? If so, then we are likely to feel comfortable with these individuals. On the other hand, were the others hostile or unfriendly? Then the mind sends a different message: Be careful! Stereotypes provide a shortcut that helps us navigate through our world more quickly, more efficiently, and, our minds believe, more safely.

Of course, even when we haven’t encountered a particular kind of person before, we may have the same judgments and assessments based on things that we have heard or learned about “people like that.” As far back as 1906, William Graham Sumner, the first person to hold an academic chair in sociology at Yale University, identified the phenomenon of “in-group/out-group bias.” Sumner wrote that “each group nourishes its own pride and vanity, boasts itself superior, exists in its own divinities, and looks with contempt on outsiders.” This phenomenon is magnified when the “in” group is the dominant or majority culture in a particular circumstance. Because the dominant cultural group in any environment usually creates the standard and acceptable norms and behaviors for that group, people from nondominant groups often will be seen as “different,” “abnormal,” “less than,” or even “sick” or “sinful.” Business cultures, to cite one example, are generally male dominant. Business leaders are overwhelmingly male. The cultures of companies have largely been around from a time when even more men were in leadership. This has created a male-dominated cultural model in most businesses. And yet most men don’t look at their business cultures as wanting things to be done in “a man’s way.” They see it as wanting things to be done “the right way,” without even realizing the gender influence in that categorization.

Les stéréotypes sont la meilleure solution pour organiser notre pensée. Nous commençons à apprendre à « lire » différents types de personnes. Au moment même de la rencontre, nous les comparons aux autres personnes que nous avons rencontrées dans notre vie. Si ces dernières nous ont inspiré la sécurité et ont été sympathiques et chaleureuses, alors nous nous sentirons probablement à l'aise en compagnie des nouvelles. En revanche, si vous gardez un souvenir désagréable des rencontres précédentes, votre cerveau vous enverra un autre message : « Prudence ! ». Nous utilisons les stéréotypes comme des raccourcis qui nous permettent de nous orienter dans notre monde plus rapidement, efficacement et, comme le croit notre cerveau, de progresser en toute sécurité.

Bien entendu, nous pouvons également émettre des jugements fondés sur des choses que nous avons entendues ou assimilées sur « ce genre de personnes » même sans les avoir rencontrées. En 1906, William Graham Sumner, le titulaire de la première chaire de sociologie à l'université de Yale, a mis en évidence l'émergence de « biais endogroupes ». Il a d'ailleurs écrit que « chaque groupe nourrit sa propre fierté et vanité, se targue d'être supérieur, exalte ses propres divinités et considère avec mépris les étrangers. » Ce phénomène est amplifié lorsque la culture de « l'endogroupe » est dominante ou majoritaire dans des circonstances données. En effet, le groupe à la culture dominante établit d'ordinaire les conventions et les normes de comportement à respecter, tandis que les membres de l'exogroupe sont souvent jugés « différents », « anormaux », « inférieurs », « malsains » ou encore « impies ». La culture d'entreprise, par exemple, est généralement masculine et l'écrasante majorité des chefs d'entreprise sont des hommes. Elle provient d'une époque où encore plus d'hommes étaient aux manettes. En conséquence, un modèle culturel dominé par les hommes a vu le jour dans la plupart des entreprises. Pourtant, la plupart des hommes ne conçoivent pas leur culture d'entreprise comme devant faire les choses « comme un homme le ferait », mais plutôt « convenablement », sans même se rendre compte de l'influence du genre sur cette catégorisation.

If we were to look at this thinking objectively, we could see a certain logic to it. If you were creating a mind and evolving it over the course of millennia, would it make more sense for that mind to be more sensitive, in encountering new people and experiences, to things that are potentially pleasant or things that are potentially dangerous? The obvious answer is that the one that might kill me is more important to spot than the one that might give me a “nice surprise.” When we do not know much about this person, or these people, they can become potentially dangerous to us. Until proven otherwise. We are programmed to notice that potential threat before we notice “friend.” To notice potential “danger” before we notice potential “pleasure.” It helps keep us alive.

This isn’t limited to people. We stereotype all kinds of things to try to figure them out. We see something and our mind automatically sorts it, consciously or unconsciously saying, “that reminds me of . . .” as a way of identifying what we are dealing with at that moment. Pelham and Blanton have studied this pattern of behavior, even as we relate to dogs. If you show people pictures of a bulldog, a sheepdog, a poodle, and a pointer, and ask them which is “loyal,” “prissy,” “persistent,” or “clumsy,” you will get the same answers almost every time. Some of these stereotypes have even become part of our language (e.g., “he was as persistent as a bulldog!”). Of course, we might say these are common characteristics in these breeds, but not every dog in any breed acts the same way, yet we still make the assumption. It is quicker and easier that way, and much more efficient for our brains. And it is mostly unconscious. While we have tended to look at the dynamics of unconscious bias most particularly concerning racial and gender identity, unconscious bias patterns exist in all areas of life and are influenced by factors that might surprise us. For example, it is no surprise that we make certain decisions based on our hand dominance. We may sit in a certain place because we are right-handed or left-handed and don’t want to be constantly bumping up against the person next to us. A study from the Max Planck Institute for Psycholinguistics in the Netherlands seems to show that our responses to hand dominance may influence us more than we think.

Si nous devions nous pencher sur cette réflexion de manière objective, nous verrions qu'elle s'inscrit dans une certaine logique. Étant donné que le cerveau évolue depuis la nuit des temps, n'est-il pas plus logique qu'il soit plus sensible, au moment de rencontrer de nouvelles personnes et de vivre de nouvelles expériences, aux choses potentiellement dangereuses plutôt qu'aux choses potentiellement agréables ? De toute évidence, une personne susceptible de me tuer est plus importante à repérer qu'une autre dont la rencontre pourrait se révéler une « bonne surprise ». Lorsque nous ne savons pas grand-chose d'une personne, ou d'un groupe de personnes, elles peuvent représenter une éventuelle menace pour nous, enfin jusqu'à preuve du contraire. Nous sommes programmés pour pressentir cette menace avant d'envisager la possibilité de faire une rencontre amicale, nous flairons d'abord un éventuel « danger » avant un éventuel « plaisir ». Cette démarche nous aide à nous maintenir en vie.

Les êtres humains ne sont pas les seuls à faire l'objet de cette procédure. Dès que notre regard croise autre chose, notre cerveau l'associe automatiquement à un autre élément en se disant « Il me rappelle... » en vue de déterminer ce à quoi nous avons affaire. Pelham et Blanton se sont penchés sur ce phénomène, notamment sur notre manière de voir le meilleur ami de l'homme. Montrez la photo d'un bouledogue, d'un chien de berger, d'un caniche et d'un pointer anglais en demandant à vos interlocuteurs lequel est le plus « loyal », « précieux », « tenace » ou « maladroit » et leurs réponses seront presque toujours les mêmes. Certains de ces stéréotypes se sont même lexicalisés (par exemple, « Il était aussi tenace qu'un bouledogue ! »). Bien sûr, nous pourrions nous dire que même si ces traits de caractère sont communs chez ces races de chiens, tous les chiens sont différents, mais cette étape est indispensable. Cette démarche est plus rapide et plus simple, elle facilite bien plus le travail à notre cerveau. De plus, ce procédé s'opère en général inconsciemment. Alors que nous avons surtout tendance à examiner les dynamiques des biais inconscients lorsqu'ils sont liés à l'identité ethnique et sexuelle, des schémas inconscients qu'on ne soupçonne pas forcément teintent tous les aspects de notre vie de partialité. Par exemple, rien d'étonnant à ce que le fait d'être droitier ou gaucher dicte certaines de nos préférences, comme celle de s'asseoir à un certain endroit plutôt qu'à un autre afin de pouvoir écrire sans que notre voisin de table nous gêne constamment dans nos mouvements. Une étude de l'Institut Planck de psycholinguistique aux Pays-Bas semble indiquer que la prédominance de la main droite sur la main gauche ou inversement influe plus souvent sur nos décisions qu'on le croit.

In the study, which was led by Daniel Casasanto, researchers found that not only do people tend to choose more toward their dominant hand (in other words, if you are right-handed, you are more likely to choose something on your right side than on your left), but that we also respond to others based on their use of one hand or another. In addition, we may be able to read people's positive and negative attitudes based on the hands they inadvertently use.

"In laboratory tests, right- and left-handers associate positive ideas like honesty and intelligence with their dominant side of space and negative ideas with their nondominant side," said Casasanto. "Right- and left-handers were found to associate positive ideas like *intelligence*, *attractiveness*, and *honesty* with their dominant side and negative ideas with their nondominant side." The researchers also analyzed the speeches of politicians to determine whether or not this pattern played out. Studying the 2004 and 2008 American presidential elections, they tracked 3,012 spoken clauses and 1,747 gestures from the four presidential candidates, two of whom were right-handed (John Kerry and George Bush), and two of whom were left-handed (Barack Obama and John McCain). In both cases, the dominant hand was more associated with positive statements and the non-dominant more associated with negative ones. In other words, if the candidate was right-handed, they used their right hand to gesture when they made a positive statement, and vice versa.

Now imagine hiring somebody because they happen to sit in the chair on the right side of your desk versus the one on the left side of your desk. That would be kind of a crazy way to decide who to hire, wouldn't it? And, of course, in addition to being patently unfair to the person who happened to be on "your wrong side," it also is a terrible way to make a talent management decision. Your chances of getting the best person have been reduced to a dice roll.

For the most part we have largely thought about bias from the standpoint of those incidents where people have a negative bias against somebody, which then has a destructive impact on that person's chances to be successful (e.g., a woman who doesn't get hired for a job because somebody has a negative gender bias about women). However, it is a much more complex situation.

Sous la houlette de Daniel Casasanto, les chercheurs ont découvert que non seulement nous avions tendance à poser des choix en fonction de notre main dominante (en d'autres termes, si vous êtes droitier, vous aurez plus de chances de choisir un objet à votre droite), mais que nous réagissions également aux autres en fonction de l'utilisation qu'ils font d'une main ou d'une autre. Qui plus est, il nous arrive d'associer des caractéristiques positives ou négatives aux autres en fonction de la main qu'ils utilisent par inadvertance.

« Nos analyses ont montré que les droitiers et les gauchers associent des valeurs positives comme l'honnêteté et l'intelligence à leur main dominante et les valeurs négatives à leur autre main », a affirmé D. Casasanto. « Il est apparu que les droitiers et les gauchers associaient des valeurs positives comme *l'intelligence*, *l'attractivité* et *l'honnêteté* à leur main dominante et des idées négatives à leur autre main. » Les chercheurs ont également analysé le langage corporel de quelques hommes politiques en plein discours afin d'éprouver leur théorie. Se penchant sur les élections présidentielles américaines de 2004 et de 2008, ils ont décortiqué 3012 phrases et 1747 gestes de quatre candidats, dont deux droitiers (John Kerry et George Bush) et deux gauchers (Barack Obama et John McCain). Dans les deux cas, les prétendants à la Maison-Blanche ont associé leur main dominante à des déclarations positives et leur main non dominante à des déclarations négatives. Autrement dit, le candidat droitier ponctuait ses phrases positives de gestes de la main droite et inversement.

À présent, imaginez engager quelqu'un sous prétexte qu'il est assis sur la chaise à votre droite plutôt qu'un autre qui serait assis à votre gauche. Ce serait complètement arbitraire, vous ne croyez pas ? Et, bien sûr, non seulement vous vous montrez manifestement injuste envers la personne qui a eu le malheur de se trouver de votre « mauvais » côté, mais cette démarche ne sert pas vos intérêts au nom de la gestion du talent. Vos chances de dénicher le meilleur candidat possible en viennent donc à reposer sur le fruit du hasard.

En général, nous considérons surtout que les biais sont seulement le lot d'une minorité, qu'ils sont nécessairement défavorables envers quelqu'un et qu'ils ont pour effet de compromettre les chances de réussite de cette personne (une femme, victime des biais de genre d'un recruteur, qui se voit refuser un poste). Toutefois, la question est bien plus complexe qu'il n'y paraît.

These destructive uses of biases against a certain group (Q1 in figure 1.1) are the ones where we have focused most of our attention. We have, in fact, created laws to be sure that people are not discriminated against in this way. But they are not the only ways that bias plays out in our daily lives.

As odd as it may seem, there also are constructive uses of biases against certain groups (Q2 in figure 1.1). They can benefit us in many ways. We determine that people who have aggressive personality types might not be the best fit for a customer service job. Or that people who don't have certain technology skills and background won't be a good match for a job that requires computer proficiency. If we didn't have these filters, hiring would be almost oppressive, because we would start with a huge number of résumés and have to look at all of them more carefully than time might allow.

I know that many people would say those are "qualifications," and that looking for qualifications is not the same as having biases. In fact, qualifications are simply biases that we have agreed upon and codified. There are hundreds of examples of people who have performed in extraordinary ways who do not have the normal qualifications for their roles. If qualifications were the only measure of success, than college dropouts such as Steve Jobs and Bill Gates would still be unknown.

However, understandably, we have determined that while there are occasional creative eccentrics like Jobs and Gates, it just doesn't make good sense to look at 150 résumés and not take education into account. So we use biases against the lack of those characteristics to "filter out" certain people who we might have determined are not a good fit for the job. We do the same thing when we are in dangerous situations. For instance, we might be especially attentive to locking our car in a location with a higher crime rate.

Ces utilisations destructrices des biais défavorables envers un certain groupe (Q1 dans le schéma ci-dessous) constituent notre cheval de bataille. Nous avons d'ailleurs édicté des lois pour veiller à ce que personne ne fasse l'objet de ce genre de discriminations. Toutefois, les biais ne se manifestent pas uniquement de la sorte au quotidien.

Aussi curieux que cela puisse paraître, il existe également une dimension constructive à ces biais défavorables (Q2 dans le schéma ci-dessous) qui peuvent nous être bénéfiques à bien des égards. Ces derniers nous font savoir qu'une personne au tempérament agressif n'est pas la mieux placée pour travailler au service clientèle. Ou encore de savoir qu'une personne inexpérimentée dans le domaine technique ne correspondra pas bien à un emploi exigeant de solides connaissances en informatique. Sans ces filtres, nous ne saurions plus où donner de la tête lors du processus d'embauche, car nous croulerions presque d'entrée de jeu sous les CV que nous devrions tous examiner plus attentivement que le temps nous le permettrait.

Je sais que beaucoup de personnes parleraient simplement de « qualifications », arguant qu'en exiger ne revient pas à avoir des biais. De fait, ces qualifications sont tout simplement des biais auxquels nous avons adhéré et que nous avons codifiés. Il existe des centaines de personnes qui ont accompli des choses extraordinaires sans avoir obtenu les qualifications requises pour prétendre à leur fonction. Si les qualifications étaient érigées comme la seule valeur étalon de la réussite, Steve Jobs et Bill Gates seraient restés d'illustres inconnus après avoir abandonné leurs études.

Toutefois, malgré l'arrivée de quelques individus excentriques aux idées révolutionnaires de temps à autre comme Jobs et Gates, l'entreprise d'éplucher 150 CV sans prendre en compte l'éducation des candidats ne relève pas du bon sens. Nous nous servons donc de biais pour « filtrer » d'entrée de jeu certains candidats jugés peu aptes pour un poste. Nous procédons également de la sorte dans des situations dangereuses. Par exemple, nous pourrions vérifier plusieurs fois que notre portière est bien verrouillée dans un quartier au taux de criminalité plus élevé.

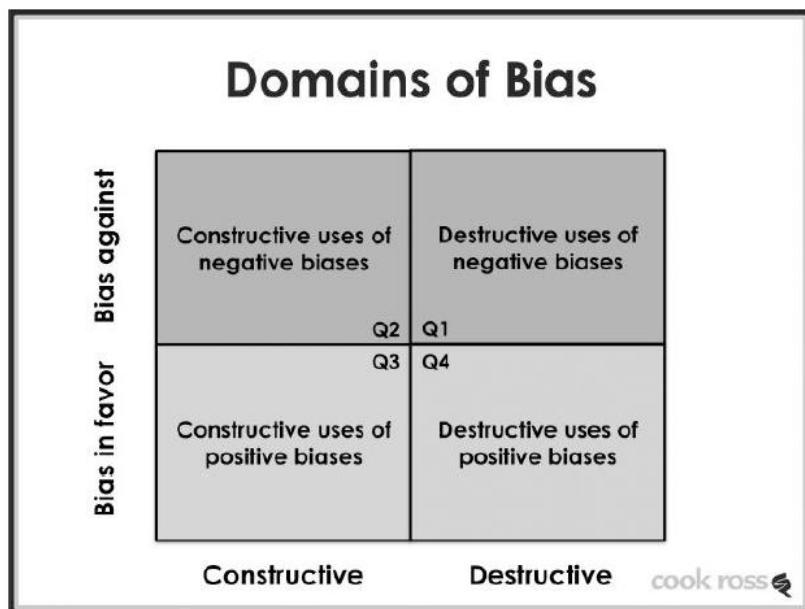


Figure 1.1.

All the same, it is important to note that we should be thoughtful and very conscious about how much we take these negative biases for granted. There are always exceptions, even to the most dependable of patterns (Jobs and Gates, for example!). So, while using negative biases can be helpful, we should never assume they are absolute. The annals of sport are filled with examples of players who were “too small to be successful” by “normal” standards. Yet they were able to succeed far beyond expectations. The same can be said for constructive uses of biases for a particular kind of person (Q3 in figure 1.1). We often look for certain circumstances or people because we have a history with them that tells us we can be more assured that they will meet our needs. People who have certain college degrees, or went to a certain college; certain personality types that fit a particular job or situation. Language skills, or any number of other “qualifications” that we have determined might make the person a better fit for the job. Once again, having these filters can be very helpful, but we have to be careful that we don’t develop blind spots that stop us from seeing exceptional people or circumstances that are “exceptions to the rule.”

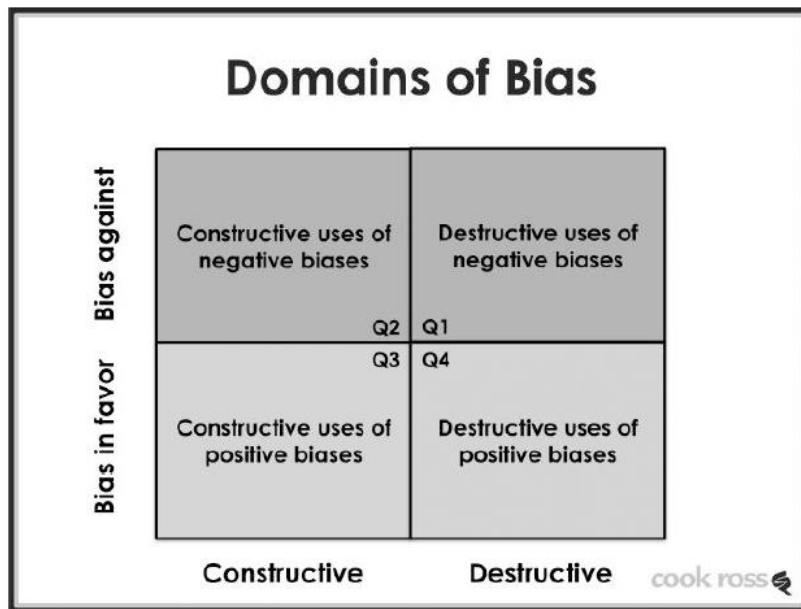


Figure 1.1.

Néanmoins, il est important de noter que nous devrions rester vigilants et bien prendre conscience à quel point nous prenons ces biais négatifs pour acquis. Il y a toujours des exceptions, même aux règles les plus fiables (Jobs et Gates, par exemple !). Par conséquent, si user de biais négatifs peut se révéler utile, nous ne devrions jamais prendre ce qu'ils nous disent pour argent comptant. Les annales du sport regorgent de joueurs qui étaient « trop petits pour réussir » selon les critères de « normalité ». Pourtant, ces derniers ont été en mesure de dépasser de loin les attentes. Nous pouvons loger à la même enseigne les biais utilisés de façon constructive envers certaines personnes (Q3 dans le schéma ci-dessus). Il nous arrive de chercher certains traits de caractère chez certaines personnes que nous avons rencontrées au cours de notre vie et qui nous donnent l'intime conviction qu'elles seront à la hauteur de nos attentes. Les personnes ayant fréquenté une certaine université et ayant décroché un diplôme en particulier ; certains traits de caractère qui correspondent à un emploi ou à une situation particulière. Des compétences linguistiques ou d'autres « qualifications » qui, selon nous, feraient de cette personne le candidat idéal pour remplir une fonction. Je réitère : ces filtres peuvent se révéler très utiles, mais ils ne doivent pas nous empêcher de voir le potentiel de personnes remarquables qui constituent des « exceptions à la règle ».

Finally, we also have to be mindful of the potentially destructive effects of these “positive” biases (Q4 in figure 1.1). This can show up in several different ways. For instance, we may place unrealistic expectations on somebody from a particular group because of a positive bias we have about “that sort of people.” I remember a Chinese student once telling me, “I’m so tired of people expecting me to be good at math and sciences because I’m Asian. It’s just not my thing. I like the social sciences more. But everybody, from my parents to my teachers seems to think I have to ‘try harder’ when my math grades aren’t straight As, even though I do really well in the courses that matter to me.”

Another way the potentially destructive effects of biases favoring a group or person can show up is when one person suffers because we have a positive bias toward somebody else. Imagine you are interviewing two candidates and something about one of them reminds you of your sister. You may not even realize it. It just occurs to you that “there is something about this person that I like.” As a result, you pay more attention to them, listen more carefully, and are even warmer toward them in the interview. The interview goes great and you want to hire the person. However, what may be lost in the “glow” of that positive bias is that the other candidate never had a fair shot because of the bias that you had in favor of the first person.

It would be great if we were totally conscious about every decision we made and never used bias. However, such a thought is not only unrealistic, but impossible. Our processing would slow to a near halt. The key is to become more and more conscious about when our biases are serving our greater objectives.

[...]

Pour finir, nous devons également rester vigilants par rapport aux éventuels effets destructeurs de ces biais « positifs » (Q4 dans le schéma ci-dessus). Ces derniers peuvent se manifester de plusieurs manières différentes. Par exemple, il peut nous arriver de prêter des aptitudes irréalistes à une personne issue d'un certain groupe du fait d'un biais positif envers « ces gens-là ». Je me souviens d'un étudiant chinois qui un jour m'a dit : « C'est vraiment pénible de croiser des gens qui s'attendent à ce que je sois bon en maths et en sciences parce que je suis asiatique. C'est juste pas mon truc. Je préfère les sciences sociales. Mais tout le monde, que ce soit chez moi ou à l'université, semble croire qu'il me suffirait de faire plus d'efforts pour avoir des A en maths, bien que je sois très bon dans les cours qui comptent pour moi. »

Les biais favorables à un groupe ou à quelqu'un en particulier peuvent aussi éventuellement causer du tort aux autres, car vous ne les estimatez pas autant. Imaginez-vous en train d'évaluer deux candidats. Puis quelque chose chez l'un d'eux vous rappelle votre sœur. Peut-être malgré vous. Vous dites juste que quelque chose vous plaît chez cette personne. Vous lui prêtez par conséquent plus d'attention, l'écoutez plus attentivement et vous montrez même plus chaleureux. L'entretien se déroule très bien et vous souhaitez confier le poste à cette personne. Dans votre enthousiasme induit par votre biais positif, l'autre candidat n'a pas la moindre chance d'obtenir le poste dans la mesure où vous aviez déjà une préférence pour le premier.

Si seulement nous pouvions prendre toutes nos décisions conscientement, sans qu'elles ne relèvent de choix arbitraires. Toutefois, cette entreprise est non seulement irréaliste, mais aussi irréalisable. Notre manière de traiter les informations ralentirait presque jusqu'à l'arrêt. La clé est d'accroître notre vigilance lorsque nos biais semblent nous dicter notre conduite.

[...]

Chapter Five

Who Has the Power?

If you talk with a harsh, urbanized accent and you use too many profanities that will often get you barred from many arenas, no matter what you're trying to say. On the other hand, polite, formal language is allowed almost anywhere even when all it is communicating is hatred and violence. Power always privileges its own discourse while marginalizing those who would challenge it or that are the victims of its power.

—Junot Díaz

Let's now deepen our conversation about stereotyping and the various ways our minds associate certain people with certain qualities. To expand our understanding of situations involving stereotyping, we first must develop a more comprehensive understanding of how power and privilege play out around us because power and privilege are very much involved in any type of stereotyping, whether it's "good" or "bad."

Power is definitely a core factor in all human relationships, one that operates at many different levels. On a personal level, power affects any sense of agency we may feel about our lives. Do we feel confident that we can handle what life throws our way? Do we feel protected from the abuse of power by others? Do we have a sense of control over our own lives? Power is critical to the answers to all of these questions.

Most of the messaging we get about our personal sense of power is subliminal, even as we are receiving the messages. We may see power, but we may not be particularly conscious of it. Messages about power and its uses and abuses can come from our families, our cultures, our religions, and through books, stories, and the mass media. Let's just say I watched television shows and movies when I was younger (and most of us did watch a lot of TV and see a lot of movies when we were growing up).

Chapitre 5

Qui détient le pouvoir ?

Exprimez-vous avec un accent rude et urbain en parsemant votre vocabulaire de trop de grossièretés et de nombreuses portes vous seront fermées, peu importe votre propos. En revanche, soyez courtois, lissez votre parler et vous pourrez dire quasiment n'importe où tout ce qui vous passe par la tête, même si votre discours suinte la haine et la violence. Le pouvoir privilégie toujours son propre discours tout en marginalisant ses éventuels contradicteurs ou ses victimes.

— Junot Díaz

Entrons à présent dans le détail et décortiquons le concept de stéréotype ainsi que les diverses manières qu'a notre cerveau d'associer certaines personnes à certains traits de caractère. Pour mieux comprendre les situations impliquant des stéréotypes, nous devons d'abord mieux comprendre le fonctionnement des rapports de force et des priviléges, car ils vont de pair avec toutes sortes de stéréotypes, qu'ils soient « positifs » ou « négatifs ».

Les rapports de force déterminent dans une large mesure la nature de toutes nos relations sociales et ce, à bien des égards. Sur le plan personnel, ils jouent sur notre capacité d'agir au quotidien. Sommes-nous certains d'être en mesure de gérer les aléas de la vie ? Nous sentons-nous à l'abri des abus de pouvoir commis par les autres ? Nous sentons-nous maître de notre propre destinée ? La notion de rapport de force est essentielle pour répondre à toutes ces questions.

La plupart des messages nous indiquant indirectement notre place dans les rapports de force sont subliminaux. Nous ne sommes même pas conscients de les recevoir. Voir le pouvoir ne revient pas nécessairement à en être particulièrement conscient. Les messages sur le pouvoir, ses usages et ses abus peuvent être véhiculés par notre famille, notre culture, notre religion, tout comme ils peuvent être issus des livres et des histoires que nous lisons et des grands médias. Pour ma part, disons que j'avais coutume de regarder beaucoup de films et d'émissions dans ma jeunesse (comme la plupart d'entre nous en grandissant d'ailleurs).

Show and movies that depicted men as stronger and more powerful than the women they interacted with may cause me, all these years later, and without my realizing it, to fall into those same patterns in my own relationships with women. If I see countless images of male bosses and female subordinates, I may unconsciously slip into a leadership mode when I am working with women, even if they are actually my superiors. The same thing is, of course, true for other distinctions of group dominance.

If somebody from a nondominant group sees people in their group depicted as powerless or subject to the will of others, the perceived lack of a sense of power can be internalized as well. As I discussed earlier, people in nondominant groups may experience *stereotype threat* or *internalized bias* as a result of such power imbalances. These feelings of diminished power are often unconscious, yet they shape people's fundamental view of the world and the people in it.

It also is important to view these dynamics of power in the context of the "us/them" tendencies that I described earlier. When we identify with a particular group as opposed to another (e.g., "men" rather than "women"), it is natural for us to almost immediately begin to experience the power differential that may exist between those groups. Sometimes it is very observable and conscious, but very often these dynamics are just under the surface of our awareness.

In the United States, the list of predominant cultural groups generally includes white people, men, heterosexuals, able-bodied people, Christians, people of higher socioeconomic statuses, those who were native born, and those who are native English speakers, among others. All members of these groups are affected in various ways as a result of their membership in a particular dominant group. Members of nondominant groups (e.g., white women, men and women of color, LGBT people, people with disabilities) are similarly affected by the identities of those in dominant groups. One of the ways this impact plays out is through how much power, privilege, and safety we feel within our day-to-day lives.

La télévision et le cinéma, qui présentaient les hommes comme étant plus forts et plus puissants que leurs interlocutrices, m'ont peut-être incité, à mon insu, à reproduire les mêmes comportements avec les femmes de mon entourage des années plus tard. Bombardé d'images montrant des hommes au sommet de la hiérarchie et des femmes comme leur étant subordonnées, j'affiche peut-être inconsciemment un air supérieur devant des représentantes de la gent féminine que je côtoie au travail, même si elles sont en vérité mes supérieures hiérarchiques. Bien sûr, il en va également de même pour d'autres rapports de domination entre les groupes.

Si une personne appartenant à un groupe non dominant constate que les autres membres de son groupe sont considérés comme impuissants ou soumis à la volonté des autres, elle peut à son tour intérioriser ce sentiment d'impuissance. Comme je l'ai dit précédemment, il se peut que des membres de groupes non dominants soient en proie à la *menace du stéréotype* ou *intériorisent les préjugés que les autres nourrissent à leur encontre* du fait de ces déséquilibres de pouvoir. Ces sentiments d'impuissance sont souvent inconscients, mais ils façonnent foncièrement le regard que nous portons sur le monde et ses habitants.

Il importe également de considérer ces rapports de force du point de vue de la tendance à homogénéiser les groupes (« nous » par rapport à « eux »), un phénomène que j'ai décrit plus haut. Lorsque nous avons le sentiment d'appartenir à un certain groupe plutôt qu'à un autre (à celui des « hommes » plutôt qu'à celui des « femmes »), il est dans notre nature de ressentir presque d'entrée de jeu les éventuels rapports de force entre ces groupes. Ce sentiment est parfois perceptible et conscient, mais il se trouve aussi bien souvent juste en deçà de notre conscience.

Les groupes culturels dominants aux États-Unis comptent entre autres, la population blanche, les hommes, les hétérosexuels, les personnes physiquement valides, les personnes de confession chrétienne, les personnes de condition socio-économique plus aisée, les Américains de naissance et les personnes dont l'anglais est la langue maternelle. Tous les membres de ces groupes ressentent différemment les effets de leur appartenance à un groupe dominant. Il en va de même pour les membres des groupes non dominants (par exemple, les femmes blanches, les hommes et les femmes de couleur, les personnes LGBT et les personnes souffrant d'un handicap). Ce sentiment d'appartenance se manifeste par rapport au degré de pouvoir, de privilège et de sécurité dans lesquels nous nous trouvons au quotidien.

Power provides a foundation for our sense of agency in life. Our ability to get things done, to influence outcomes, to exercise authority, and to control our environment has an enormous influence on how secure we feel in our ability to keep ourselves safe, as well as to get what we want and make the kinds of things we want to happen.

There are different ways that this kind of power can play out in organizational and personal life:

- Coercive Power—The ability to use positional force or dominance to get people to comply with your desire. This often comes from positioning someone in the formal structure of an organization. This is an obvious source of power and can manifest in both positive and negative ways. In negative ways, coercive power can motivate people out of fear of the danger that defying an authority figure might bring. In more positive terms, it can motivate people based on the satisfaction that comes with acknowledgment and approval.
- Reward Power—Reward power emerges when one has the ability to give another person things they want (e.g., pay, vacation, job assignments, promotions) or to relieve people of things that they don't want (e.g., telling somebody that they don't have to travel or attend a meeting). Of course, this power is dependent upon the ability of the person in power to continue to provide these kinds of rewards. It also is dependent upon there being alignment between the rewards one has to distribute and the desires of those being rewarded. If, for example, somebody is looking for a promotion but when the offered promotion requires them to move to another city (something they don't believe they are able to do), the reward loses its allure. Rewards can be either personal (e.g., money, material resources, promotions) or more impersonal (e.g., acknowledgments, compliments).
- Relational Power—This form of power comes from a real or perceived connection to some figure or figures of authority. The person with this kind of power may not have any clear titular authority, but may still wield enormous power because of their relationship to someone who does have that power. For instance, some of the most powerful people I have met in corporate life are executive assistants to CEOs. Their titular power is limited, but they control access to the executive's schedule and also often have the ear of the boss. Similarly, people who have personal relationships with a person of power often can open the door to access.

Le pouvoir détermine grandement notre capacité d'agir au quotidien. Notre capacité à arriver à faire avancer les choses, à avoir une emprise sur le cours des événements, à exercer de l'autorité et à contrôler notre environnement détermine grandement notre sentiment de sécurité, tout en nous permettant d'arriver à nos fins et de faire en sorte que nos actes aient l'effet escompté.

Le pouvoir peut revêtir différentes formes dans notre vie professionnelle ou personnelle :

- Pouvoir coercitif : la capacité d'user de sa position de force ou de domination pour plier ses collaborateurs à sa volonté, qui émane souvent d'une personne haut placée au sein d'une organisation. Elle constitue de toute évidence une source de pouvoir qui peut avoir des effets négatifs ou positifs. Sous le pouvoir coercitif, nous pouvons d'une part agir par crainte d'éventuelles punitions si nous désobéissons à une figure d'autorité. D'autre part, elle peut également avoir des effets positifs en nous encourageant à obéir en vue d'obtenir la reconnaissance et l'assentiment de la figure d'autorité.
- Pouvoir de récompense : cette forme de pouvoir est d'application lorsqu'une personne est en mesure de faire miroiter des récompenses aux autres (par exemple, une prime, des congés supplémentaires, des missions plus agréables à réaliser, une promotion) ou, à l'inverse, de leur épargner des tâches pénibles (par exemple, dispenser quelqu'un de voyager ou d'assister à une réunion). Bien entendu, ce pouvoir dépend de la capacité de la personne qui le détient à offrir ce genre de récompenses. Il est également efficace tant que l'offre de récompense est en adéquation avec les attentes de l'intéressé. Si, par exemple, une personne souhaite obtenir une promotion, mais qu'elle doit en contrepartie accepter d'être mutée dans une autre ville (une chose dont elle ne pense pas être capable), la récompense perd de son attrait. Les récompenses peuvent être personnelles (argent, ressources matérielles, promotions) ou plus impersonnelles (reconnaissance, compliments).
- Pouvoir de référent : cette forme de pouvoir émane d'une connexion réelle ou supposée avec une ou plusieurs figures d'autorité. La personne qui détient cette forme de pouvoir n'est pas nécessairement une figure d'autorité à proprement parler, mais exerce peut-être un énorme pouvoir du fait de sa relation avec celui ou celle qui détient ce pouvoir. Par exemple, certaines des personnes les plus puissantes qu'il m'ait été donné de rencontrer en entreprise sont les attachés de direction. Ces derniers jouissent d'un pouvoir nominal certes limité, mais contrôlent l'emploi du temps de la direction et sont également souvent dans les petits papiers du patron. Il en va également de même pour les rapports personnels que nous entretenons avec une personne de pouvoir qui peuvent nous ouvrir des portes.

- Resource Control—It is often said that “whoever controls the purse strings,” controls the situation. The ability to mobilize or deny the mobilization of organizational, community, or family resources can have a huge influence over behavior and decision making. Even having control over how a budget is organized can be a major area of influence.
- Assumed or Demonstrated Expertise—This kind of power comes with a real or perceived ability to provide expertise that is either limited or nonexistent in a particular situation. So in circumstances relating to health, for instance, a medical doctor may have an enormous amount of authority, regardless of their actual expertise or knowledge in that area of medicine. The perception of expertise can often be more important than the actual level of expertise.
- Informational Power—We all know the expression “knowledge is power.” Informational power is based on the access people have to inside information within an organization or a system. This often can be closely tied to hierarchical position, or to relational power. People with informational power can influence through what they know and others don’t. They also can adopt reward power by choosing to include or exclude certain people by determining who they will share information with.
- Personality Power—There are some people who generate power and influence simply by the force of their personalities. We sometimes call this “charisma,” and even hear of people who can “sell snowballs in Alaska.”

When you think of these distinctions in power, in what areas of your life do you feel the most powerful? Where do you sometimes feel powerless?

- Contrôle des ressources : on entend souvent dire que « celui qui tient les cordons de la bourse » est maître de la situation. Une personne en mesure d'ouvrir ou de fermer les vannes de financement de l'organisation peut exercer une influence considérable sur notre façon d'agir et notre prise de décision. Du simple fait d'organiser un budget peut découler une influence considérable.
- Pouvoir de l'expertise présumée ou avérée : cette forme de pouvoir s'accompagne d'une capacité réelle ou présumée d'apporter son expertise dans un domaine peu ou presque pas à la portée de n'importe qui. Ainsi, il se peut que l'avis d'un médecin soit pris pour argent comptant dans le domaine de la santé, peu importe ses véritables connaissances médicales sur une question qui relève d'une certaine branche de la médecine. L'expertise présumée est souvent plus importante que l'expertise avérée.
- Pouvoir informationnel : tout le monde connaît l'expression « Le savoir, c'est le pouvoir ». Une personne détient un pouvoir informationnel lorsqu'elle est en possession d'informations privilégiées au sein d'une organisation ou d'un système. Cette forme de pouvoir est étroitement liée à la position hiérarchique ou au pouvoir de référent. Les personnes qui exercent un pouvoir informationnel peuvent influencer les autres grâce aux informations qu'elles détiennent. Celles qui savent peuvent également user du pouvoir de récompense en choisissant de mettre certains collègues dans la confidence et pas d'autres.
- Pouvoir lié à la personnalité : certaines personnes exercent un ascendant du simple fait de leur forte personnalité. Nous parlons parfois de « charisme », et nous entendons parler de personnes capables de « vendre du sable à un bédouin ».

Lorsque vous concevez le pouvoir sous ces différents angles, dans quel domaine de votre vie estimez-vous en avoir le plus ? Et, à l'inverse, dans quel domaine ce sentiment vous fait-il défaut ?

All of these distinctions of power influence people in various ways and in various combinations. We have our own personal sense of power or powerlessness. This personal sense of power or powerlessness is usually displayed interpersonally, in interactions with others. It can be a function of our way of being with people, the way we behave, or the language we use. These forms of implicit power also can become institutionalized, often without our realization. Various different structures and systems, rules, policies and procedures, and even our language can unwittingly reinforce the dynamics of power. For instance, how many female *chairmen* do you run into these days? How often do you see forms that ask for “spouse” in situations where gays or lesbians have not yet been legally allowed to be married, with no alternative designation for a domestic partner? Which holidays are automatic days off in your school or organization? Do the holidays take all religions into account?

It is important to recognize that individual examples may not seem particularly significant in and of themselves. However, webs of circumstances that can run into the dozens can, over time, create a particular power dynamic between people. Often these examples occur in the form of micro-behaviors (micro-advantages or micro-affirmations on the positive side, micro-inequities on the negative side). They are small behaviors that may be slightly bothersome or even insignificant, but they can make a larger impact than we realize, especially when they occur as part of a web of similar behaviors.

The term “micro-inequities” was first coined in 1973 by Mary Rowe, the ombudsperson and adjunct professor of negotiation and conflict management at the MIT Sloan School of Management. She defined micro-inequities as “apparently small events which are often ephemeral and hard-to-prove, events which are covert, often unintentional, frequently unrecognized by the perpetrator, which occur wherever people are perceived to be ‘different.’”

Toutes ces formes de pouvoir, qui peuvent se combiner les unes aux autres, exercent une influence sur nous de différentes manières. Chacun de nous éprouve son propre sentiment de puissance ou d'impuissance. Ce dernier se manifeste souvent à l'échelle interpersonnelle, au moment d'interagir avec les autres. Il peut dépendre de nos interactions, de notre façon de nous comporter ou de nous exprimer. Ces formes de pouvoir implicite peuvent également être institutionnalisées, souvent à notre insu. Des structures et des systèmes particuliers, des normes, des mesures politiques, des pratiques et même notre langue peuvent involontairement consolider les rapports de force. Par exemple, vous croisez beaucoup de madame *le président* ces temps-ci ? Alors que le mariage entre les personnes homosexuelles n'est pas encore autorisé, combien avez-vous vu de formulaires avec la mention époux/épouse, sans autre appellation possible pour l'autre partenaire ? Le calendrier est-il adapté à tous les jours fériés dans votre établissement scolaire ou votre organisation ? Toutes les religions sont-elles logées à la même enseigne à cet égard ?

Force est de reconnaître que ces exemples pris isolément peuvent ne pas sembler particulièrement édifiants. Toutefois, l'accumulation de dizaines d'éléments similaires peut, à long terme, établir un certain rapport de force entre les individus. Ces exemples revêtent souvent la forme de micro-comportements (des micro-avantages ou micro-affirmations qui renforcent des stéréotypes positifs ou, à l'inverse, des micro-inégalités). Ce sont des messages subtils qui peuvent être légèrement agaçants, voire anodins, mais qui peuvent avoir une plus grande incidence que nous ne le croyons, surtout lorsqu'ils s'inscrivent dans un réseau plus dense de mécanismes similaires.

La notion de « micro-inégalités » a été théorisée en 1973 dans une étude menée par Mary Rowe, médiateuse et professeure associée de négociation et de gestion des conflits à la *Sloan School of Management* du MIT. La chercheuse les définit comme « des comportements ou des propos d'apparence minimes souvent de courte durée et difficiles à prouver, des événements voilés, rarement intentionnels et fréquemment niés par l'auteur qui se manifestent dès que l'interlocuteur est perçu comme étant “différent” ».

These may include behaviors such as:

- Constantly having your name mispronounced
- Being interrupted regularly
- Having people avoid making eye contact with you
- Multitasking during face-to-face conversations (e.g., checking emails or texting)
- Calling on members of one group to speak more frequently than others
- Nonverbal signals (facial expressions, eye rolling, etc.)
- Acknowledging some people but not others
- Frequency and dependability of communication
- Events or activities that occur in places that are uncomfortable for members of certain groups

Most of these would be bothersome by themselves, but when they are combined, they reinforce a dynamic of power within the culture in which they occur. And they are often also supported by corresponding micro-advantages, including:

- Playing golf or similar activities with the boss
- Attending social events or business lunches
- Having people take your word for it when you give them a reason why something went wrong
- Stopping what you are doing to listen to someone when they are speaking
- Being acknowledged when you enter a room or make a contribution
- Being introduced when meeting someone with a colleague
- Having your ethnicity acknowledged with interest
- Being invited to give your opinion in a conversation
- Always having people accommodate your language

Vous en êtes peut-être victime lorsque :

- On écorche votre nom à longueur de temps ;
- On vous coupe régulièrement la parole ;
- On évite d'établir un contact visuel avec vous ;
- On ne vous prête pas une totale attention pendant une conversation (par exemple, votre interlocuteur ou votre interlocutrice consulte ses mails ou envoie des textos) ;
- On donne plus souvent la parole aux membres d'un certain groupe plutôt qu'aux autres ;
- On valorise certaines personnes, mais pas d'autres.

Ces comportements incluent également :

- Des signes non verbaux (votre interlocuteur ou votre interlocutrice a des expressions faciales particulières ou lève les yeux au ciel, etc.) ;
- La fréquence et la fiabilité des communications ;
- Des événements ou des activités dans des lieux qui mettent mal à l'aise les membres de certains groupes.

La plupart de ces micro-inégalités sont agaçantes en soi, mais, une fois combinées, elles consolident un rapport de force au sein de la culture en question. Les micro-avantages favorisent aussi souvent les rapports de force lorsque, par exemple :

- Vous jouez au golf ou pratiquez une activité similaire avec votre patron ;
- Vous êtes convié à des activités sociales ou à des déjeuners d'affaires ;
- Vous vous justifiez après que quelque chose a mal tourné et les autres vous croient sur parole ;
- Vous prêtez une totale attention aux autres lorsqu'ils s'adressent à vous ;
- On vous salue lorsque vous entrez dans une pièce et on vous remercie lorsque vous apportez votre contribution ;
- Vos collègues vous présentent lorsqu'ils croisent une de leurs connaissances ;
- On considère votre groupe ethnique avec intérêt ;
- On vous encourage à donner votre avis lors d'une conversation ;
- On s'assure toujours de s'adresser à vous dans votre propre langue.

We send dozens of micro-messages to each other in a normal conversation and thousands throughout a normal day. Almost all of them are unconscious. However, depending upon the framework of power that exists in a given relationship, one party or the other might make assumptions about the intent of the deliverer of the message that may be inaccurate, though the impact remains.

These networks of messages create a certain sense of privilege for people in the dominant group. Like the power itself, that privilege generally shows up on the personal, interpersonal, and institutional levels and is characterized in many ways. A privilege is generally a special advantage, immunity, or benefit that is enjoyed by some people but not all. It is often a right that is reserved for a certain group of people who may not be subject to the same rules and sanctions as others. Privileges are often characterized as legitimate or not, depending upon whether they are clearly stipulated and related to clear determinations. However, privilege is often far more subtle, and the roots of it are unclear.

Dominant group identity can often be the source of hidden privilege. However, that privilege may not occur as hurtful behavior. It may simply occur as a presumption of normalcy. It can be so pervasive and so invisible that when we experience its benefits, we often believe we have earned them and, as such, believe that anybody can have access to the same privileges if “they work hard and are smart enough,” or employ some similar mental algorithm. To use a baseball analogy, it’s somewhat like being born on third base and thinking you hit a triple. The aspects of power and privilege that got them there are so unconscious that the person believes they have achieved things solely by their own merit.

I was once talking to a student who had gone to an excellent college and was back for his first Thanksgiving break. We got into a discussion about the affirmative admissions program that his university had put in place. “I’m just having a hard time making sense of it,” the student said. “I believe in equality (and, in fact, I knew this student had very progressive attitudes toward diversity and had even volunteered in neighborhood food banks). But at some point, why should one student get extra points for being of a particular race when somebody else got better grades, SATs, more extracurricular activities, etc.? No matter what race we are, I think we all still need to perform.”

Nous nous envoyons des dizaines de micro-messages au cours d'une conversation ordinaire et des milliers chaque jour, la plupart d'entre eux malgré nous. Toutefois, en fonction des rapports de force qui existent dans une relation donnée, l'une ou l'autre partie peut à tort mettre en doute l'intention de l'émetteur du message qui ne pensait pas nécessairement à mal. Peu importe l'idée que ce dernier avait derrière la tête, les répercussions sont les mêmes.

Ces réseaux de messages font que les membres du groupe dominant se sentent relativement privilégiés. À l'instar du pouvoir lui-même, ce privilège se manifeste généralement à l'échelle personnelle, interpersonnelle et institutionnelle et fait l'objet d'une multitude de définitions. En général, un privilège est un avantage particulier, une immunité dont les uns profitent, mais pas les autres. Il s'agit souvent d'un droit réservé à un certain groupe de personnes qui peut ne pas être soumis aux mêmes règles et sanctions que les autres. Les priviléges sont souvent considérés comme étant légitimes ou non, selon qu'ils sont clairement stipulés et liés à une volonté claire. Toutefois, le privilège est souvent beaucoup plus subtil et ses origines ne sont pas claires.

L'identité du groupe dominant peut souvent être façonnée par des priviléges dissimulés. Cependant, ces priviléges peuvent ne pas se manifester sous la forme de comportements blessants. Ils peuvent tout simplement être assimilés à la normalité. Ils sont si omniprésents et si imperceptibles que lorsqu'ils nous confèrent des avantages, nous sommes souvent convaincus que nous les avons mérités et que quiconque serait en mesure d'en tirer profit « à force de travail et d'ingéniosité » ou tenons un raisonnement similaire. Parlons baseball pour illustrer mes propos. Être privilégié revient à être né sur la troisième base en étant persuadé d'y être arrivé sur un excellent coup de batte. Les aspects du pouvoir et des priviléges qui ont servi les intérêts de leurs bénéficiaires sont si profondément ancrés que ces derniers sont persuadés que leurs acquis reposent uniquement sur leurs mérites personnels.

Un jour, j'ai discuté avec un étudiant, de retour chez lui pour Thanksgiving, qui fréquentait une excellente université. Nous avons échangé nos points de vue sur le programme d'admission fondé sur l'action positive que son établissement avait mis sur pied. « J'ai juste du mal à comprendre », a-t-il affirmé. « Je crois en l'égalité » — et, de fait, je savais cet étudiant très sensible à la question de la diversité. Il travaillait d'ailleurs bénévolement dans des banques alimentaires du quartier. « Mais pourquoi, à un moment donné, certains étudiants devraient-ils être avantageés du fait de leur appartenance ethnique alors que d'autres obtiennent de meilleures notes assorties de meilleurs résultats aux examens d'entrée, pratiquent plus d'activités extrascolaires, etc. ? Peu importe notre couleur de peau, je crois que nous devons tous être performants sans exception. »

Given that I knew the student and had a close relationship with him, I took out a piece of paper and started to ask him some questions. Did he ever feel like he was in any real danger going to or coming home from school? How much time did his parents spend with him on homework? What level of education was available to his parents? How many books did he have in his home? Did he ever worry about his family having the money for extracurricular activities (e.g., sports, music lessons, scouts, martial arts)? Did he have a decent computer at home? Internet service? How old was he when he got the computer? How old was he when he started using it? Was it his, or did he have to share it with other family members? How much access did he have to the computer? Did he have to work to contribute to his family? How many hours? How old was he when he started work? Did he take an SAT preparation class? How many? How many times did he take the SAT so that he could be sure to get the best score possible?

All in all I asked him about thirty or forty questions. After he was finished answering, I asked him to go down the list and check off the ones that he guessed would be true of the average child growing up in the community where the food bank he volunteered in was located. He checked off about 20 percent of the list. “Wow,” he said. “I never thought of it that way before.”

Most members of dominant groups don’t think about things that way, because we don’t have to in order to survive. This dynamic is accentuated by the fact that members of dominant groups tend not to see group identity, or to be associated with those identities as clearly or often as people in nondominant groups (as I discussed in chapter 2). That lack of awareness of group identity can easily blind us from seeing the presence of our power and privilege, even when it is so obvious to others around us. This concealing of power and privilege is exacerbated by the fact that we tend to look at bias with an assumption of intent. Because we often think of bias as a function of overt acts of bigotry, we can sometimes remain blind to the invisible structures, systems, and behaviors that bestow and reinforce that power and privilege on a daily basis.

Dans la mesure où je connaissais l'étudiant en question et que j'entretenais une étroite relation avec lui, j'ai sorti une feuille de papier et j'ai commencé à lui poser quelques questions. S'était-il déjà senti en danger sur le chemin de l'école ou du retour ? Combien de temps lui consacraient ses parents pour faire ses devoirs ? Quel était le niveau d'éducation de ses parents ? Combien de livres avait-il à sa disposition chez lui ? La question de l'argent avait-elle déjà été évoquée concernant ses activités extrascolaires (par exemple, le sport, les cours de solfège, les scouts ou encore les arts martiaux) ? Disposait-il d'un bon ordinateur chez lui ? Qu'en était-il de son service Internet ? À quel âge a-t-il reçu l'ordinateur et commencé à l'utiliser ? S'agissait-il d'un ordinateur personnel ou familial ? Combien de temps pouvait-il l'utiliser ? A-t-il dû travailler pour ramener de l'argent à la maison ? Le cas échéant, combien d'heures ? À quel âge a-t-il commencé à travailler ? A-t-il suivi des cours préparatoires à l'approche de son examen d'entrée ? Combien ? A-t-il repassé l'examen d'entrée plusieurs fois pour s'assurer d'obtenir les meilleurs résultats ?

En tout, je lui ai posé une trentaine ou une quarantaine de questions. Lorsqu'il a eu terminé de répondre, je lui ai demandé de parcourir la liste et de cocher les éléments qui, selon lui, vaudraient également pour les enfants défavorisés du quartier où il travaillait bénévolement. Il a coché près de 20 % des questions. « Waouh », s'est-il exclamé. « Je n'avais jamais considéré la question sous cet angle. »

Nous ne considérons pas les choses sous cet angle, car elles ne relèvent pas d'une question de survie pour la plupart des membres des groupes dominants. Cette dynamique est amplifiée dans la mesure où ses bénéficiaires ont tendance à ne pas voir cette identité de groupe ou à ne pas être associés à ces identités aussi clairement et aussi souvent que les membres des groupes non dominants (comme je l'ai montré dans le chapitre 2). Ne pas avoir conscience de l'identité de notre groupe peut aisément nous empêcher de constater que notre position est privilégiée dans les rapports de force, même lorsque cela saute aux yeux de ceux qui nous entourent. Cette incapacité à le reconnaître est exacerbée, car nous avons tendance à considérer les effets néfastes des biais seulement dès lors qu'ils sont délibérés. En effet, comme nous associons souvent les biais à des actes d'intolérance manifeste, il nous est parfois impossible de voir les structures, les systèmes et les comportements invisibles qui nous confèrent un pouvoir de domination au quotidien.

Margaret (Peggy) McIntosh, the associate director of the Wellesley College Center for Women and the founder and codirector of the National SEED Project on Inclusive Curriculum, addressed these phenomena in her well-known 1988 paper “Unpacking the Invisible Knapsack. McIntosh identified fifty different examples of the ways that these privileges, or micro-advantages, occur as “an invisible weightless knapsack of special provisions, maps, passports, codebooks, visas, clothes, tools, and blank checks.” Some of them include:

- I can, if I wish, arrange to be in the company of people of my race most of the time.
- I can go shopping alone most of the time, pretty well assured that I will not be followed or harassed.
- I can turn on the television or view the front page of the newspaper and see people of my race widely represented.
- When I am told about our national heritage or about “civilization,” I learn that people of my color made that heritage or civilization what it is today.
- I can go into a supermarket and find the staple foods which fit with my cultural traditions. I can go to a hairdresser and find someone who can cut my hair.
- I do not have to educate my children to be aware of systemic racism for their own daily physical protection. I am never asked to speak for my whole racial group.
- I can take a job with an affirmative action employer without having my coworkers suspect I got the job because of my race.
- If I have low credibility as a leader, I can be sure that my race is not the reason for the problem.
- My children are given textbooks and instructed in classrooms which implicitly support my kind of family unit and do not turn them against my choice of domestic partnership.

Directrice associée du Centre de recherche sur les femmes du *Wellesley College*, fondatrice et codirectrice du *National SEED Project on Inclusive Curriculum*, Margareth (Peggy) McIntosh s'est penchée sur ces phénomènes dans sa célèbre étude parue en 1988 intitulée *Unpacking the Invisible Knapsack* (« Déballer le havresac invisible » en français). Cette chercheuse américaine a relevé une cinquantaine d'exemples illustrant la manière dont ces priviléges ou micro-avantages constituent « un havresac invisible et sans poids, rempli de fournitures spéciales, de cartes, de passeports, de carnets d'adresses, de codes, de visas, d'habits, d'outils et de chèques en blanc. » Vous trouverez ci-dessous quelques exemples :

- Je peux, si je le désire, m'arranger pour être en compagnie de personnes de ma couleur de peau la plupart du temps ;
- Je peux, la plupart du temps, aller faire les courses seule en étant assez sûre de ne pas être suivie ou harcelée ;
- Je peux allumer la télévision ou regarder la première page du journal et voir des personnes de mon appartenance ethnique largement représentées ;
- Quand on me parle de notre héritage national ou de « civilisation », on me montre que ce sont les personnes de ma couleur qui en ont fait ce qu'il est ;
- Je peux me rendre au supermarché et y trouver les aliments de base qui correspondent à mes traditions culturelles, chez un coiffeur et trouver quelqu'un capable de me couper les cheveux ;
- Je n'ai pas à éduquer mes enfants pour éveiller leur conscience sur le racisme systémique pour leur protection physique quotidienne. On ne me demande jamais de parler au nom de tous les membres de mon groupe ethnique ;
- Je peux me faire embaucher par un employeur souscrivant aux principes d'action positive sans que mes collègues ne me suspectent d'avoir obtenu le poste grâce à ma couleur de peau ;
- Si j'ai peu de crédit comme dirigeante, je peux être sûre que ma couleur n'est pas le problème ;
- Mes enfants reçoivent des manuels scolaires et suivent des cours qui soutiennent implicitement notre forme d'unité familiale et ne les dirigent pas contre mon choix de partenariat domestique.

How does privilege show up in your life? In your organization? Are you aware of the places where you have power and privileges or the places you do not? How does it feel to not have power and privilege?

Many of these kinds of messages are concealed by their obviousness in the world around us. We don't think about them because we don't have to do so. We may be completely unconscious as to how we acquired the messaging that may have led us to experience this power and privilege. This can make it both more difficult to identify the power and privilege and confront it when it is brought to our attention. Here's an illustration. Any U.S. resident who, at this writing, is older than sixteen, probably went to an elementary school where they saw pictures of the presidents of the United States displayed proudly on the wall. As they walked past them each day, did the young, white, Christian boys notice that all of the presidents were members of their "group"? Or were they just "the presidents," and nothing more? And when young girls or people of color walked past those same pictures, did they consciously notice the message that "this is not a club for you," or did that message simply settle into the unconscious mind? One group is left with the unstated communication of "you can be anything you want in life." The other feels that "there are certain things you will never be allowed to do." What impact might such messages make upon our internal sense of self?

And in an attempt to protect us, the people who love us may even inadvertently reinforce the messages. For instance, I can't count how many African American friends and associates of mine have told me that their parents told them "you have to work twice as hard as white people in order to get along in this society." This is clearly a message that is designed to communicate that it was more challenging to have one's talents and skills valued by the dominant culture. Yet, despite its intent, how is that statement understood by those who receive it? One participant in a workshop I conducted stated her understanding in a way that echoes the sentiments I've heard from many others through the years.

Comment les priviléges se manifestent-ils dans votre vie ? Et dans votre organisation ? Pouvez-vous distinguer les endroits où vous êtes conscient d'être privilégié dans les rapports de force des endroits où ce sentiment vous fait défaut ? Qu'éprouve-t-on dans ces cas-là ?

Bon nombre de ces messages sont si évidents qu'ils nous sont invisibles dans le monde qui nous entoure. Nous ne sommes jamais amenés à nous pencher sur la question, car notre survie n'en dépend pas. Nous avons peut-être intériorisé à notre insu les messages qui nous ont amenés à nous sentir privilégiés dans les rapports de force. Ce faisant, nous pouvons éprouver davantage de difficultés à admettre cette vérité et d'y faire face lorsqu'elle est portée à notre attention. En voici un exemple. Tout citoyen américain qui, à l'heure où j'écris ces lignes, est âgé de plus de 16 ans a probablement vu le portrait de chaque président des États-Unis trônant fièrement sur le mur de sa salle de classe en primaire. En passant chaque jour devant ces chefs d'État, est-il déjà arrivé aux garçons blancs et de confession chrétienne de se dire qu'ils faisaient tous partie de leur « groupe » ou bien n'étaient-ils pour eux que les « présidents », et rien de plus ? En revanche, qu'en pensaient les filles et les enfants de couleur ? Ont-ils intégré consciemment qu'ils « n'avaient pas leur place ici » ou le message est-il simplement tombé dans leur inconscient ? Les premiers intériorisent inconsciemment le message sous-jacent leur affirmant que toutes les portes leur seront ouvertes dans la vie. Les autres, que certaines portes leur seront à jamais fermées. Quelles peuvent être les conséquences de ces messages sur l'image que nous avons de nous ?

Et en s'efforçant de nous protéger, nos proches peuvent par la même occasion renforcer la teneur de ces messages par inadvertance. Par exemple, je ne compte plus le nombre de mes amis et collaborateurs afro-américains qui m'ont affirmé que leurs parents leur avaient bien fait comprendre « qu'ils allaient devoir travailler deux fois plus dur que les personnes blanches pour se tailler une place dans cette société. » Voilà clairement un message destiné à leur faire comprendre qu'il est difficile de faire valoriser ses talents et ses compétences en ne faisant pas partie de la culture dominante. Pourtant, malgré l'intention initiale, comment ce message est-il saisi par ceux qui le reçoivent ? Une participante à un de mes ateliers a déclaré qu'elle comprenait ce message d'une manière qui rejoint l'avis de nombreuses autres personnes que j'ai côtoyées au fil des années.

I heard my whole childhood that you have to work twice as hard. And I did. I busted my tail and I made it. I graduated from college. I went to graduate school. I got my Ph.D. But underneath it all I never felt like I was good enough. It wasn't until I was in therapy and trying to figure out why it never felt like enough, that I "cracked the code." When my parents told me that I had to work twice as hard, out of their love for me, they were motivating me to succeed in a challenging world. But as a little child, what I heard was "you're only half as good," and that message has stayed with me my whole life.

This message is strong. Yet, within some of the classic ways that power and privilege have been studied in the diversity field, there is a trap. This is because the study of power and privilege has focused on the particular people (e.g., "white male privilege") rather than the dynamics of power and privilege. The cost of that is that we often create hierarchies of pain, in which one person or group's suffering is not seen to be as important as another's. If we are not careful, this tendency can have people so focused on the aspects of their identities where they do not have power and privilege that they can remain blind to the places where they do. As McIntosh also wrote in her paper:

After I realized the extent to which men work from a base of unacknowledged privilege, I understood that much of their oppressiveness was unconscious. Then I remembered the frequent charges from women of color that white women whom they encounter are oppressive. I began to understand why we are just seen as oppressive, even when we don't see ourselves that way. I began to count the ways in which I enjoy unearned skin privilege and have been conditioned into oblivion about its existence. My schooling gave me no training in seeing myself as an oppressor, as an unfairly advantaged person, or as a participant in a damaged culture. I was taught to see myself as an individual whose moral state depended on her individual moral will . . . whites are taught to think of their lives as morally neutral, normative, and average, and also ideal, so that when we work to benefit others, this is seen as work that will allow "them" to be more like "us."

One of the challenges to understanding power and privilege in a more sophisticated way is that we are really talking about two domains of looking at the issue that may at times seem confusing, or even conflicting.

On m'a rabâché toute mon enfance que j'allais devoir travailler deux fois plus dur. C'est chose faite. Je me suis donné beaucoup de mal et j'ai réussi. J'ai décroché un diplôme universitaire. J'ai continué mes études jusqu'à obtenir mon doctorat. Mais au bout du compte, j'ai toujours eu l'impression que ce n'était jamais assez. Ce n'est qu'après avoir suivi une thérapie pour tenter de comprendre pourquoi j'avais l'impression que ce n'était jamais assez, quoi que je fasse, que j'ai « déchiffré le code ». Si mes parents, par amour pour moi, m'ont fait comprendre que j'allais devoir travailler deux fois plus dur, c'était pour me préparer à vivre dans un monde éprouvant. Mais, à mon jeune âge, tout ce que je comprenais, c'était que je valais moitié moins que les autres, un message qui ne m'a jamais quitté.

Ce message est puissant. Pourtant, nous nous devons de déceler un piège dans les grilles de lecture classiques de la question du pouvoir et des priviléges dans le domaine de la diversité. La question du pouvoir et des priviléges est conçue non pas par rapport à la dynamique de ce phénomène, mais par rapport à ses acteurs (par exemple, le privilège du mâle blanc). Résultats des courses, nous avons tendance à hiérarchiser la douleur, une grille de lecture où la souffrance d'une personne ou d'un groupe ne revêt pas la même importance que celle d'un autre. Si nous n'y prenons pas garde, cette tendance peut nous amener à nous concentrer sur les aspects de notre identité où nous sommes dépourvus de pouvoir et de priviléges, au point de ne pas prendre en compte les endroits où nous en avons. Comme le souligne P. McIntosh dans son étude :

Après, j'ai réalisé combien les hommes fonctionnaient à partir d'une base de privilège non reconnu, et j'ai compris qu'en grande partie l'oppression qu'ils exercent était inconsciente. Ensuite, je me suis souvenue des reproches fréquents de femmes de couleur disant que les femmes blanches qu'elles rencontrent sont oppressives. J'ai commencé à comprendre pourquoi nous sommes absolument considérées comme oppressives même quand nous ne nous voyons pas nous-mêmes ainsi. Je me suis mise à compter les circonstances dans lesquelles je jouis du privilège de la peau sans l'avoir mérité et au sujet duquel j'ai été conditionnée à être inconsciente. Mon éducation ne m'a pas donné une formation pour me voir moi-même comme une oppresseure, comme une personne injustement avantagée, ou comme une participante à une culture nuisible. On m'a enseigné à me voir comme une personne dont l'état moral dépendait de sa volonté morale individuelle [...] on enseigne aux Blancs à penser leur vie comme moralement neutre, normative et moyenne et aussi idéale, de sorte que lorsque nous travaillons au bénéfice d'autres personnes, c'est considéré comme un travail qui « leur » permettra d'être plus comme « nous ».

L'un des obstacles à surmonter pour mieux comprendre le pouvoir et les priviléges réside dans le fait que l'on parle de deux manières différentes de concevoir le problème qui peuvent parfois se révéler troublantes, voire contradictoires.

On one level, most people belong to at least one group that affords them privilege. We may be white in a predominantly white culture, or male in a predominantly male environment. We may be Christian, heterosexual, educated, hold a higher than average socioeconomic status, or have basic creature comforts that other people do not possess, such as running water or food security. And despite our power and privilege in some areas, we could be in the nondominant group in others. We may be white and male, but gay, Buddhist, or disabled. We may be introverted in primarily extroverted cultures. So at that level, we may establish some sense of commonality with others across our differences.

My dear friend Dr. Johnnetta Betsch Cole, the former president of both Spellman and Bennett Colleges for Women and now the director of the Smithsonian Museum of African Art, shared this example from her own life:

I grew up black, and female in the South, but I did not grow up poor. My grandfather on my maternal side, Abraham Lincoln Lewis, founded the first insurance company in the state of Florida with six other African American men. He became Florida's first black millionaire. So our family was well known in Jacksonville. It was very important to my mother that we acted normal, and not "full of ourselves." This was, of course, the segregated South, and so many of the business establishments were closed to us. However, because people knew that we had wealth, periodically my mom would get a phone call from the owner of one of the big department stores, who would say, "Mrs. Betsch, we have some great new clothes for the girls, why don't you bring them down to try them on." Of course that didn't mean we were invited during the day. We would have to go after hours. When I was very little I didn't understand exactly what was going on, so it felt kind of special to have the store to ourselves. But at some point, I don't remember how old I was, I realized what was going on. I saw that this wasn't special, it was an insult! And I remember telling my mother that I wouldn't go anymore! That if we couldn't shop there during the day, I definitely was not going to shop in the middle of the night. In the South in those days, race always trumped class.

D'un côté, la plupart des gens appartiennent à au moins un groupe qui leur confère des priviléges. Nous pouvons être blancs dans une culture où cette couleur de peau prime ou encore être un homme dans un monde largement dominé par la gent masculine. Être de confession chrétienne, d'orientation hétérosexuelle, avoir un bon niveau d'instruction, être plus favorisé que la moyenne sur le plan socio-économique ou encore jouir d'une aisance matérielle qui ne va pas de soi pour tout le monde comme l'eau courante ou la sécurité alimentaire. Faire partie d'un groupe dominant à plus d'un titre ne nous empêche pas de parfois nous trouver dans un groupe non dominant. Nous pouvons être un homme blanc qui soit homosexuel et bouddhiste ou qui soit atteint d'une déficience mentale ou physique. Nous sommes peut-être introvertis dans des cultures où être extraverti est la norme. De ce point de vue, nous pouvons tous comprendre ce que ressentent les autres et ce, peu importe nos différences.

D^r Johnnetta Betsch Cole, une amie qui m'est chère, ancienne présidente du *Spellman College* et du *Bennett College for women*, des établissements traditionnellement fréquentés par des étudiantes noires, et désormais directrice du *Smithsonian Museum of African Art*, m'a parlé de son expérience personnelle :

Je suis née femme noire dans le Sud, mais je n'ai pas grandi dans la pauvreté. Abraham Lincoln Lewis, mon grand-père maternel, a fondé la première compagnie d'assurance de Floride avec six autres hommes afro-américains et est devenu le premier millionnaire noir de cet État. Notre richesse était donc de notoriété publique à Jacksonville. Ma mère attachait une grande importance à ce que nous nous comportions normalement et que nous restions humbles. À l'époque, bien sûr, la ségrégation raciale dans les États du Sud était encore à l'ordre du jour, ce qui nous fermait les portes de nombreux établissements. Toutefois, comme les gens savaient que nous étions riches, ma mère recevait régulièrement des coups de fil du propriétaire d'un grand magasin : « Mme Betsch, nous avons de jolis nouveaux vêtements pour les filles. Et si vous veniez ici pour qu'elles les essayent ? » Bien sûr, nous n'étions pas invitées à nous y rendre en plein jour, mais seulement après la fermeture. À mon âge, je n'étais pas bien sûre de comprendre ce qui se passait, alors j'avais l'impression d'être un peu spéciale puisque nous avions un magasin rien que pour nous. Mais à un moment donné, je ne me rappelle plus à quel âge exactement, j'ai compris ce qui se passait. Je ne me sentais plus spéciale, mais insultée ! Je me rappelle seulement avoir dit à ma mère que je n'irais plus ! Que si nous ne pouvions pas faire nos courses là-bas pendant la journée, je ne les ferais certainement pas au beau milieu de la nuit. Dans le Sud, à l'époque, la couleur de peau était toujours plus importante que la classe.

Most people have some aspects of themselves that allow them to feel privilege and some that do not. Yet on another level, those differences are significant because they are not all equivalent. We still live in social groups, and all social groups have some sense of status determinations that are measured through various criteria: seniority, education level, race, gender, socioeconomic status, religion, organizational status (e.g., leader, manager, employee), geography, native born, or immigrant. In these domains, and potentially others, our experiences are quite different. So how do we reconcile the dissonance between the commonality of our shared experience with lacking privilege, and the differences between the effects of certain privileges over others?

For example, a few years ago I was speaking to an African American man who was a senior vice president with one of my client companies. He was highly educated, very well compensated, and headed a division of more than 250 people. He had an executive office, a designated parking space, and the authority to control hundreds of millions of dollars in resources. He lived in a very large house in a very high-income community. He is a Christian and heterosexual. His commentary to me one day went something like this:

I know that in most ways I am living the American dream. I've got the doctorate from a top-ranked school, the big job with a big paycheck, fancy car, people to tell what to do . . . in all ways I shouldn't have any concerns. And for the most part, on a daily basis, I don't. But there are some points when it hits me that I am still on the other side of the power and privilege scale. For example, when my two sons got their driver's licenses, I had to sit down and tell them how to very carefully respond if they are ever stopped by a police officer—where to put their hands; what to say or not say; what was the appropriate level of eye contact—enough but not too much. And then, just last month, one of them was coming home driving my car and was stopped in our predominantly white, high-income community, by a white police officer who just wanted to find out "what he was doing there." I know I even think when I am going out for a run, or going to the store, whether the clothes I wear will have people see me as "belonging" in the neighborhood that I have lived in for more than fifteen years! No matter how many of the "brass rings" I've grabbed, it's still there for me. That may be the most frustrating thing of all. There is no way to get away from it.

La plupart d'entre nous se voient octroyer des priviléges grâce à certains aspects de notre identité. Pourtant, d'un autre côté, ces différences revêtent une grande importance, car elles ne sont pas toutes équivalentes. Nous vivons toujours en groupes sociaux, des groupes sociaux dont les contours sont définis par plusieurs critères : l'âge, le niveau d'éducation, l'appartenance ethnique, le genre, le statut socio-économique, la religion, le statut au sein d'une organisation (chef, manager, employé), l'appartenance géographique, le statut de natif ou d'immigré. Dans ces domaines, et peut-être d'autres, nos expériences sont très différentes. Alors comment réconcilier la dissonance entre notre absence commune de priviléges et le fait que certains priviléges ont des effets différents sur les autres ?

Par exemple, il y a quelques années, je m'entretenais avec un Afro-Américain qui était vice-président senior d'une de mes entreprises clientes. Il était très instruit, avait un emploi très bien rémunéré pour lequel il chapeautait un service de plus de 250 personnes. Il avait un poste exécutif, une place de parking attitrée et sa position lui conférait le pouvoir de brasser des millions de dollars de ressources. Vivant dans une très grande maison dans un quartier à revenus très élevés, il est de confession chrétienne et d'orientation hétérosexuelle. Il m'a confié quelque chose de similaire au détour d'une conversation :

J'ai bien conscience de vivre le rêve américain à plus d'un titre. J'ai un doctorat d'un établissement prestigieux, un emploi très bien rémunéré, une voiture de luxe, des employés sous mes ordres, etc. À tous points de vue, je n'ai pas vraiment à me plaindre. Et la plupart du temps, au quotidien, je ne le fais pas. Mais à certains égards, je ne me sens toujours pas privilégié dans les rapports de force. Par exemple, j'ai dû expliquer avec un luxe de détails à mes deux fils, quand ils ont obtenu leur permis de conduire, les bons réflexes à avoir s'ils venaient à se faire arrêter par un policier — où bien placer leurs mains, que dire ou ne pas dire, soutenir le regard de leur interlocuteur, mais pas trop non plus. Puis, pas plus tard que le mois dernier, un policier a arrêté l'un de mes fils au volant de ma voiture alors qu'il rentrait à la maison dans notre quartier à dominante blanche et à revenus élevés pour lui demander ce qu'il « faisait dans le coin ». Je fais d'ailleurs toujours attention aux vêtements que je porte quand je sors faire mon jogging ou mes courses pour être sûr de « ne pas faire tache dans le quartier » où j'habite depuis plus de 15 ans ! Malgré toutes les réussites que j'ai enchaînées, rien n'y fait. C'est peut-être le plus frustrant dans tout ça : ce sentiment vous colle à la peau.

Power and privilege are all around us, and yet we understand more than ever how unconscious we are to the ways they affect our lives, both in our own self-perception and in the way we behave toward others.

These dynamics play out every day in our communities, schools, and workplaces. For instance, one research study showed that when men and women were observed in leadership situations, female leaders “received more negative effect responses and fewer positive responses than men offering the same suggestions and arguments. Female leaders received more negative than positive responses, in contrast to men, who received at least as many positive as negative responses.” In another study, Martha Foschi, a professor of anthropology and sociology at the University of British Columbia, found that these dynamics lead to double standards which “become a basis for stricter standards for the lower status person” in evaluations of personal characteristics, how rewards are allocated, and sentiments of either like or dislike. They also affect perceptions of beauty, morality, and mental health.

These patterns are often so unconscious that, ironically, the people in nondominant groups who are at the receiving end of this behavior are likely to notice them far more frequently than the people who are exhibiting the behavior. Because people have often assumed motive and reacted accordingly, dominant group members can become very defensive when confronted with behavior that they were not even aware they were engaging in!

Recently, we have developed a better understanding of the way power affects us in very interesting ways. It is easy enough to say, for instance, that people who have power are not as sensitive to others because “they are busy,” or have “too much to do.” But, as it turns out, there may be other factors involved besides scheduling.

Le pouvoir et les priviléges sont omniprésents. Pourtant, nous saisissons plus que jamais l'étendue de notre inconscience sur leurs répercussions dans la vie de tous les jours, que ce soit dans la perception de notre identité ou au cours de nos interactions avec les autres.

Ces rapports de force sont quotidiennement à l'œuvre au sein de nos communautés, de nos établissements scolaires ainsi que sur nos lieux de travail. Par exemple, une étude a démontré que les employés prenaient moins bien les remarques émises par une femme en position de force que celles d'un homme au même poste. Dans une autre étude, Martha Foschi, professeure d'anthropologie et de sociologie à l'université de la Colombie-Britannique, a constaté que ces dynamiques aboutissent à un deux poids deux mesures qui « sert de base à des normes plus strictes à l'encontre des personnes de statut inférieur » au moment d'évaluer les caractéristiques personnelles, d'attribuer des récompenses et d'éprouver des sentiments d'appréciation ou d'aversion. Ces dynamiques influent également sur notre manière de concevoir la beauté, la moralité et la santé mentale.

Comble de l'ironie, ces comportements sont si souvent inconscients que les membres des groupes non dominants qui en sont victimes risquent de les remarquer beaucoup plus fréquemment que les personnes qui en font usage. En effet, comme les victimes s'en rendent compte et réagissent souvent en conséquence, les membres des groupes dominants peuvent très vite se mettre sur la défensive lorsqu'on critique leur comportement, alors qu'ils n'en avaient même pas conscience !

À l'heure actuelle, nous apprenons à mieux saisir les effets qu'a le pouvoir sur nous et ce, de diverses manières très intéressantes. Par exemple, nous pouvons affirmer sans trop de risques que les personnes privilégiées dans les rapports de force font preuve de moins d'empathie envers leurs interlocuteurs, dans la mesure où « ils n'ont pas que ça à faire », ou qu'ils ont « trop de pain sur la planche ». Toutefois, il s'avère que la question du planning n'est peut-être pas la seule à entrer en ligne de compte.

Sukhvinder Singh Obhi, whom I quoted earlier, and his associates took groups of people and randomly stimulated their sense of power by having them reflect on times in their life when they had felt either powerful or powerless. The researchers then had the participants watch a video of a hand squeezing a rubber ball between the index finger and thumb. They then tracked the brain activity to see if there was any difference in the mirror neuron activity when people felt powerful or powerless. It turned out that when people were in a “powerless” mind-set, their mirror system was increased. Their brains reacted more strongly to the mirroring effect of watching the ball. They became more sensitive to the external stimulus, whereas when people were feeling powerful, the mirror neuron activation was lower. Power, it turns out, diminishes our sense of empathy.

Paul Piff and Dacher Keltner, psychologists at the University of California at Berkeley, have tested this hypothesis by focusing on the power and privilege bestowed by social class, one of the most consistent sources of power in most cultures, especially in the United States. Piff and Keltner have conducted a number of studies designed to determine whether income and social status affect people’s behavior. What they found was quite dramatic.

In a broad range of research, they discovered that wealth not only seems to correlate with less empathy, but also with increased unethical behavior. They found that wealthy people were more likely to break the law while driving, including refusing to stop at stop signs when people were waiting to walk across, take things from others, negotiate unethically, break rules to win contests, and generally be more approving of greed. This is not to dismiss all of the generosity that many wealthy people demonstrate through charitable giving, or to say that being wealthy is an intrinsically evil thing. This research was simply aimed at examining everyday occurrences in the lives of people.

It would be easy to take the results of these studies and jump to the conclusion that “poor people are nicer than wealthy people,” or to discount the research altogether as “class warfare” (after all, some of the researchers are at the so-called People’s Republic of Berkeley). However, it’s important to realize that there may be something much more complex within the findings.

Suhvinder Singh Obni, un spécialiste des neurosciences que j'ai déjà cité plus haut, et d'autres chercheurs ont rassemblé des participants et les ont divisés en deux groupes puis leur ont demandé de se remémorer un moment de leur vie où ils se sont sentis puissants ou impuissants. Les scientifiques se sont ensuite penchés sur les neurones miroirs en mesurant l'activité cérébrale des participants pendant la projection d'une vidéo montrant une personne en train de malaxer une balle en caoutchouc. Il est apparu que les personnes qui se sentaient « impuissantes » ont vu s'accroître l'activité de leurs neurones miroirs, leur cerveau réagissant plus fortement à la scène de la balle. Les « impuissants » étaient plus sensibles au stimulus externe et, à l'inverse, le signal d'activation était plus faible chez les personnes qui se sentaient en position de pouvoir. Ces résultats indiquent que le pouvoir diminue notre empathie.

Paul Piff et Dacher Keltner, psychologues à l'université californienne de Berkeley, ont éprouvé cette hypothèse en incluant la variable de la classe sociale, source de pouvoir et de privilège, en particulier aux États-Unis. P. Piff et D. Keltner se sont penchés sur l'influence du statut social et des revenus sur le comportement des individus. Les résultats sont véritablement saisissants.

Forts de nombreuses études, ils ont découvert que l'argent n'est pas simplement synonyme d'un manque d'empathie, mais également de comportements contraires à l'éthique. Les deux chercheurs ont découvert que les individus de classe supérieure avaient plus tendance à enfreindre la loi en conduisant, notamment en coupant la route aux piétons sur le point de traverser, en prenant des choses aux autres, en mentant dans les négociations, en trichant pour parvenir à leurs fins ou encore en justifiant l'appât du gain en général. Loin d'eux l'idée de dénigrer la générosité de nombreux donateurs fortunés ou de réduire la richesse à quelque chose de foncièrement mauvais. L'étude avait simplement pour but de l'observer dans la vie quotidienne.

On pourrait facilement interpréter les résultats de ces études et en tirer la conclusion hâtive que « les pauvres sont plus gentils que les riches » ou les inscrire purement et simplement dans le paradigme de la « lutte des classes » (après tout, certains des chercheurs sont à la solde de la prétendue République populaire de Berkeley). Toutefois, il est important de souligner que la teneur des résultats est peut-être bien plus révélatrice qu'on le pense.

We have seen power played out very publicly in all of the sex scandals that powerful people, mostly men, have been engaged in within the past two decades or so. Joris Lammers, an assistant professor of psychology at the University of Cologne in Germany, found that power is more of a factor than gender in this dynamic. Power, among members of both genders, increases the likelihood of sexual infidelity. Lammers found that the most powerful people he observed in his study were 30 percent more likely to have affairs than the least powerful.

Lammers added some interesting observations to this idea in a June 2011 interview with National Public Radio science correspondent Shankar Vedantam. The interview was held in the wake of political sex scandals, including those involving former California Governor Arnold Schwarzenegger and former U.S. Senator John Edwards. In the interview, Lammers suggested that this increased likelihood of sexual infidelity may have to do with the way our brains respond to power. “So you can even see this in brain activation,” he said. “If people feel powerful, and you can see that brain structure associated with positive things—with rewards—is just much more activated than the part that is steered toward preventing the bad things from happening.”

These findings are consistent with those of Jonathan W. Kunstman and Jon K. Maner, social psychologists at Florida State University. Kunstman and Maner conducted a number of experiments in which they put heterosexual students together in pairs and consciously gave one of the study participants more power than the other. In a short period of time they began to notice a change. The people in the power position became more flirtatious, making more direct eye contact, and touching more. They also were more likely to assume flirtation in the behavior of the other. They seemed to see themselves as more attractive to the other because of their power. Their findings crossed gender, which may in fact mean that the reason so many more men get caught in scandals than women is because more men are in positions of power in our society.

Feeling powerful seems to makes us less oriented toward risk, and more oriented toward rewards. Less oriented toward compassion, and more oriented toward selfishness. Less aware of how we got where we are, and more likely to feel like we earned it ourselves. Does that mean that people with power are not such good people?

En une vingtaine d'années, nous avons eu tout le loisir de voir le pouvoir à l'œuvre dans les scandales sexuels qui ont impliqué des personnes de pouvoir, des hommes pour la plupart. Joris Lammers, professeur adjoint de psychologie à l'université de Cologne en Allemagne, a constaté que le sexe n'était pas une composante cruciale de l'équation du pouvoir. En effet, les probabilités d'être infidèle augmentent avec le pouvoir, qu'on soit un homme ou une femme. D'après J. Lammers, les personnes les plus puissantes reprises dans son étude avaient 30 % plus de chances d'être infidèles que les autres.

Il a apporté de nouvelles précisions à cet égard lors d'une interview en juin 2011 au micro de Shankar Vendantam, spécialiste des questions scientifiques de la *National Public Radio*. L'intervention radiophonique avait été réalisée au lendemain de plusieurs scandales sexuels politiques impliquant notamment l'ancien gouverneur de Californie Arnold Schwarzenegger et l'ancien sénateur John Edwards. J. Lammers a laissé supposer que ce risque accru d'infidélité était peut-être lié à la façon dont notre cerveau réagit face au pouvoir. « Un changement est même manifeste dans l'activité cérébrale. Le sentiment de puissance active davantage la partie du cerveau associée aux choses positives — la perspective d'une récompense — que celle qui vise à empêcher que les choses ne tournent mal », a affirmé le chercheur.

Les résultats obtenus cadrent avec les conclusions tirées par Jonathan W. Kunstman et John K. Maner, psychologues sociaux à l'université d'État de Floride. À l'occasion de nombreuses expériences, les deux chercheurs ont rassemblé des étudiants par groupe de deux, toujours du sexe opposé, l'un des partenaires se voyant délibérément octroyer plus de pouvoir que l'autre. Ils ont rapidement commencé à remarquer un changement de comportement chez leurs sujets. Les participants placés en position de pouvoir se sont montrés plus séduiteurs, établissant des contacts visuels plus directs et étant plus tactiles avec les autres. Ils étaient également plus enclins à déceler de la séduction venant de l'autre et se sentaient plus attirants du fait de leur position. Les résultats de l'étude valent tant pour les hommes que pour les femmes, des conclusions qui indiquent peut-être que si les hommes sont plus nombreux que les femmes à être pris dans des scandales, c'est parce qu'ils sont plus nombreux à occuper des postes de pouvoir dans notre société.

Le sentiment de puissance semble faire primer l'appât du gain sur le risque, l'égoïsme sur la compassion. Il nous fait croire que nous avons mérité notre place dans la société, que nous ne la devons à rien ni à personne. Cela signifie-t-il que les personnes en position de pouvoir ne sont pas aussi bonnes qu'on le pense ?

What all of this means is that power activates certain aspects of the brain and shuts down others, creating an unconscious tendency to be more or less attentive to the needs of others around us. People in power positions may be unconsciously more susceptible to selfishness and reduced empathy, without ever realizing it. It is not the people who hold the power that are the problem. Rather, it is the impact power makes upon people. This perhaps explains why there are so many historical instances in which people have overturned repressive governments, only to replace them with a new repressive government. It is very much in line with words once spoken by Lord Acton when he said "power tends to corrupt, and absolute power corrupts absolutely."

On the other hand, when people in power come "down from their pedestal" and relate on an equal level with others, their empathetic responses can increase. Consider that on the tv series "Undercover Boss," the boss always wants to improve employees' working conditions after experiencing them as a peer.

So does that mean we should discourage power, or that we have to regulate people who have it? I would suggest that it means we need to become much more conscious about the places and aspects of our lives in which we have power, either explicit or implicit, so that we can moderate our behavior accordingly. And it means that when we are members of a dominant group in today's diverse society, we have to be especially aware of how social advantages might affect our behavior. In the same sense as any other bias, power can be a blind spot that others see about us, but that we do not see in ourselves.

Tout cela signifie avant tout que le pouvoir active certaines parties du cerveau et en désactive d'autres, créant chez nous une tendance inconsciente à être plus ou moins attentif aux besoins de ceux qui nous entourent. Les personnes en position de pouvoir font peut-être preuve de plus d'égoïsme et de moins d'empathie, sans jamais s'en rendre compte. Elles ne sont pas à blâmer. Le nœud du problème réside plutôt dans les effets que le pouvoir a sur ces personnes. Cela explique peut-être pourquoi l'histoire a été marquée par tant d'épisodes où des peuples ont renversé des gouvernements répressifs pour ensuite leur en substituer d'autres. Ce raisonnement cadre bien avec la célèbre phrase de Lord Acton « le pouvoir tend à corrompre et le pouvoir absolu corrompt absolument ».

En revanche, l'empathie des personnes en position de pouvoir qui « descend de leur piédestal » et se mettent sur un pied d'égalité avec les autres peut augmenter. Prenez par exemple la série télévisée *Undercover Boss* où les chefs d'entreprise tentent toujours d'améliorer les conditions de travail de leurs employés après en avoir fait l'expérience eux-mêmes.

Peut-on par conséquent estimer que nous devons décourager le pouvoir ou en réglementer l'usage ? À mon sens, nous devrions surtout prendre davantage conscience des lieux et des aspects de notre vie qui nous confèrent du pouvoir, qu'il soit explicite ou implicite, en vue d'être en mesure de nous comporter différemment en conséquence. Cela signifie également que lorsque nous appartenons à un groupe dominant dans notre société multiculturelle, nous nous devons de prendre conscience de la manière dont les avantages sociaux pourraient influer sur notre comportement. Au même titre que n'importe quel autre biais, notre pouvoir peut nous paraître invisible, mais pas aux autres.

III. Commentaire

Avant d'entrer dans le détail, attardons-nous quelques instants sur la teneur des extraits sélectionnés. L'introduction, véritable clé de voûte de l'ouvrage, était un choix qui coulait de source, car Howard Ross y résume tout son propos et soulève un ensemble de questions intéressantes. Cette mise en bouche a été l'occasion rêvée de s'imprégnier du contexte dans lequel s'inscrit *Everyday Bias*, de s'interroger sur le public cible, de débroussailler le texte en tentant de repérer en amont les principales pierres d'achoppement et de cerner la personnalité de l'auteur pour mieux être en phase avec son style avant de dégager les lignes directrices de la démarche traductrice à adopter.

Au moindre doute, l'approche de certaines questions par la littérature parallèle en français s'est souvent révélée une étape indispensable pour s'assurer de bien appréhender d'éventuels concepts plus techniques, comme la notion de « *bias* », mais surtout de s'imprégnier du style à adopter ainsi que du ton à employer dans ce genre d'ouvrages de vulgarisation scientifique. *Les influences inconscientes : De l'effet des émotions et des croyances sur le jugement*, écrit par Ahmed Channouf, m'a notamment donné le la en faisant allusion en français à plusieurs études nord-américaines évoquées par Howard Ross⁸. Une fois le rythme de croisière atteint et toutes les lignes directrices de la démarche traductrice établies, aucun véritable écueil ne s'est dressé sur ma route pour traduire le premier chapitre, suite logique de l'introduction reprenant ni plus ni moins les mêmes concepts. Le cinquième chapitre, en revanche, qui m'a donné pas mal de fil à retordre, évoque des questions tout autres sans que nous en soyons trop dépayrés pour autant.

La traduction de ce texte, d'une grande simplicité en apparence, mais farcie de difficultés moins évidentes qu'il n'y paraît, n'a pas été une promenade de santé. Howard Ross étant du genre loquace, il a tout le loisir de s'étaler en long et en large sur ses théories en s'appuyant sur des études scientifiques, chacune d'entre elles étant assortie d'une note de fin dans le texte source, ce qui n'est pas nécessairement pour nous déplaire. Toutefois, dans le cadre de ce mémoire et par souci de place, elles n'ont pas été reprises dans ce document. Bien entendu, elles auraient figuré dans la traduction complète de l'ouvrage. Pour chacune d'elles, je me suis efforcé de vérifier s'il existait une traduction officielle sur le Net, chose rare.

Plusieurs extraits d'une quarantaine de pages au total, soit presque trois chapitres, ont été sélectionnés avant de procéder à la traduction. Le nombre limité de caractères imposé par le

⁸ ROSS, H. J., 2014, *Everyday bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments in Our Daily Lives*. Pour les références des études évoquées dans l'ouvrage, voir la p. 169 pour l'introduction, la p. 170 pour le chapitre 1 et la p. 174 pour le chapitre 5.

jury a voulu qu'une partie du premier chapitre soit amputée, mais pas aussi sauvagement qu'on pourrait le croire, dans la mesure où il ne se termine pas en queue de poisson, une démarche conférant aux dernières lignes un caractère plus percutant. L'inconvénient de choisir des chapitres qui ne se suivent pas nécessairement réside dans le fait que l'auteur fait parfois allusion à des passages qui n'alliaient pas être traduits, ce qui paraît pour le moins embarrassant. La possibilité de gommer les références à des passages ultérieurs a longtemps été envisagée, mais il n'en fut rien puisque, en définitive, le résultat est moins décousu et déconcertant qu'il n'y paraît, ces trois chapitres se suffisant amplement à eux-mêmes.

Après avoir pris la pleine mesure du contexte dans lequel pourrait s'inscrire l'ouvrage s'il venait à être traduit à l'heure actuelle, il a fallu s'interroger sur la nature et l'objectif du texte ainsi que son public cible, les premières mines à faire sauter pour garantir une traduction réussie.

A. TYPE DE TEXTE

Le texte semble de prime abord informatif, mais prend un tournant plus persuasif au fil de la lecture. Comme son nom l'indique très clairement, un texte informatif vise avant tout à apporter des informations aux lecteurs pour qu'ils puissent parfaire leurs connaissances dans un certain domaine. En revanche, un texte persuasif aura plutôt pour objectif de modifier l'opinion des lecteurs pour les pousser à agir.

Aspect informatif du texte	Aspect persuasif du texte
<i>Most importantly, did you know that all of these behaviors, and many more, happen without people realizing they are happening, and that these behaviors are demonstrations of biases?</i>	<i>So, while using negative biases can be helpful, we should never assume they are absolute.</i>
Mais surtout, vous saviez que ces comportements, et bien d'autres encore, se manifestent <i>sans que personne ne s'en rende compte et révèlent l'existence de biais ?</i> (p. 9)	Par conséquent, si user de biais négatifs peut se révéler utile, nous ne devrions jamais prendre ce qu'ils nous disent pour argent comptant. (p. 63)

L'auteur de *Everyday Bias*, texte scientifique par aspects, se veut à mon sens surtout vulgarisateur, dans la mesure où il fait de temps à autre allusion à des études rigoureuses menées aux quatre coins des États-Unis pour étayer ses dires, sans trop toutefois s'y attarder pour plutôt

en retirer l'aspect pratique applicable à la vie de tous les jours⁹. Qui plus est, il dit être lui-même devenu « expert presque malgré lui » au tout début de l'ouvrage :

When I began my professional career, I never set out to develop any expertise in the specific topics discussed in this book. My interest in social justice and my experience in social action almost inadvertently drew me to become a consultant. [...] So, I find myself an almost “accidental” specialist in the work that I have had the privilege to be part of for the past thirty years.¹⁰

B. IMPRESSION D'ORALITÉ

Howard Ross se pose en guide pour ses lecteurs et ne fait pas du style une de ses priorités pour s'exprimer, du moins en apparence. Il donne plutôt l'impression d'animer un atelier ou de dispenser une formation sur la diversité, comme si tout l'ouvrage était en réalité une retranscription de l'un de ses cours ou de l'une de ses nombreuses conférences faisant salle comble dans une organisation quelconque. J'en veux pour preuve les nombreuses questions qu'il semble adresser dans le vent à un public imaginaire :

<i>They worked hard to sort out a large number of non-race-related factors in the way fouls were called by referees. What did they find?</i>	[...], et se sont efforcés d'écartier un grand nombre de cas où la couleur de peau n'avait pas joué sur la décision de l'arbitre. Vous savez ce qu'ils ont découvert ? (p. 15)
<i>Do you know anybody who doesn't have something going on with some “other” group?</i>	Vous connaissez quelqu'un qui soit totalement exempt de partialité envers un « autre » groupe ? (p. 33)

Un autre indice placé au début de l'ouvrage semble aller dans le sens de cette hypothèse :

All of that provided the ingredients, but turning it into a book is another story. I want to especially thank my editor Mary Stanik who not only worked on basic editing, but also strategized the format with me and managed to capture my “voice” in a way that gave me great confidence and trust, both with this book and with my first.¹¹

Coutumier d'un langage plus fleuri, j'ai éprouvé de grandes difficultés à me mettre au diapason du style du texte source. Le premier jet de la traduction était criblé de glissements de sens, car j'interprétais trop et j'étais mécontent des termes en apparence trop « bateaux » que Howard Ross employait, par-dessus le marché sans égard pour le sacro-saint principe de l'usage.

⁹ MIN-HSIU, L., 2013, « Popularization and Translation », *Handbook of Translation Studies*, Vol. 4, p. 130–133.

¹⁰ ROSS, H. J., 2014, *op. cit.*, p. 7–8.

¹¹ *Ibid.*, p. 8–9.

Pour rectifier le tir, j'ai dû réprimer mes automatismes et entreprendre d'éliminer les formules jugées trop pompeuses propres à mon idiolecte qui juraient avec le franc-parler de l'auteur, ce qui a également permis d'augmenter le sentiment de proximité instauré avec le lecteur dans le texte source :

Texte source	Version jugée trop pompeuse	Version plus orale
<i>Maybe, or perhaps it is the boy's other father, because he is the child of a gay male couple?</i>	Peut-être s'agit-il de l'autre père de l'enfant dont les parents seraient homosexuels.	Il s'agit peut-être de l'autre père de l'enfant dont les parents seraient homosexuels. (p. 31)
<i>My purpose in writing this book is to find a way to invite people into a conversation about our own bias.</i>	À la faveur de cet ouvrage, j'aspire à trouver un moyen d'inciter toutes les personnes qui lisent ces lignes à se pencher sur cette question.	Avec cet ouvrage, j'aspire à trouver un moyen d'inciter toutes les personnes qui lisent ces lignes à se pencher sur cette question. (p. 39)
<i>Let me give you an example of what I mean.</i>	Permettez-moi d'illustrer mes propos avec un exemple.	Laissez-moi illustrer mes propos avec un exemple. (p. 27)
<i>Is it likely that interviewers responsible for choosing students for medical school said to themselves, "It's raining out so I think I'll give this student a lower score [...]</i>	Croyez-vous vraiment que les personnes menant les entretiens se soient dit : « Quel temps de chien, je vais donc me montrer moins clément envers cet étudiant » ?	Vous croyez vraiment que les personnes menant les entretiens se soient dit : « Quel temps de chien, je vais donc me montrer moins clément envers cet étudiant » ? (p. 43)

Il va sans dire que j'ai également préféré baisser le registre de certains témoignages que l'auteur met en exergue dans le livre pour qu'ils paraissent plus authentiques et reflètent mieux l'idiolecte des intervenants :

<i>"I'm so tired of people expecting me to be good at math and sciences because I'm Asian. It's just not my thing. I like the social sciences more. But everybody, from my parents to my teachers seems to think I have to 'try harder' when my math grades aren't straight As, even though I do really well in the courses that matter to me."</i>	« C'est vraiment pénible de s'entendre dire que je devrais être bon en maths et en sciences sous prétexte que je suis asiatique. C'est juste pas mon truc. Je préfère les sciences sociales. Mais tout le monde, que ce soit à la maison ou à l'université, semble porté à croire qu'il me suffirait de déployer plus d'efforts pour décrocher des A en maths et ce, alors que je réussis haut la main dans les cours qui comptent pour moi. »	« C'est vraiment pénible de croiser des gens qui s'attendent à ce que je sois bon en maths et en sciences parce que je suis asiatique. C'est juste pas mon truc. Je préfère les sciences sociales. Mais tout le monde, que ce soit chez moi ou à l'université, semble croire qu'il me suffirait de faire plus d'efforts pour avoir des A en maths , bien que je sois très bon dans les cours qui comptent pour moi. » (p. 65)
---	---	---

La personne interrogée est un jeune adulte. Il est donc peu probable que ce dernier s'exprime dans un registre très élevé, surtout lors d'une entrevue avec une de ses connaissances. Pour rendre cet aspect, j'ai utilisé le « c'est » et des verbes moins précis comme « avoir » et « faire », j'ai laissé le « Mais », conjonction de coordination, en début de phrase et j'ai enlevé le « ne » négatif dans « C'est juste pas mon truc ».

Pour respecter ce sentiment d'oralité, j'ai utilisé le passé composé dans tout le texte, à une exception près. En effet, le passé simple, le temps de la narration, a été employé pour raconter une histoire tirée d'un conte datant du XIII^e siècle. Le registre a par la même occasion été élevé pour plus d'authenticité. Il est impossible de savoir avec certitude si l'auteur aurait agi de la sorte en français, car le passé composé et le passé simple ne forment qu'un seul et même temps en anglais. Dès les premiers mots de l'histoire, en français, j'imagine l'auteur changer soudainement de registre en employant le passé simple (par extension le subjonctif imparfait pour respecter la concordance des temps) et prendre sa plus belle voix de conteur devant son public pour rapporter le récit. Cette démarche sert à mon sens l'immersion des lecteurs et rend l'histoire plus mémorable.

*For months this **continued**, every other week. Same Nasreddin, with a donkey and a pile of worthless material, but **nothing valuable was found**.*

Cet épisode **se reproduisit** des mois durant, une fois toutes les deux semaines. Nasreddinne, encore et toujours, en compagnie d'un âne transportant un tas de marchandises sans valeur, **sans que jamais rien de précieux ne fût trouvé**. (p. 23)

Même si *Everyday Bias* se veut vulgarisateur sur certains points, j'ai pris le parti de relever un minimum le style en français, ce qui n'a pas eu pour effet de vider le texte source de sa substance pour autant. En somme, le registre du texte de départ ne semblait pas soutenu de prime abord, mais des recherches plus approfondies ont placé les hyperonymes, péché mignon de l'anglais, sur le banc des accusés :

Sur le plan de la tendance des discours, il convient de noter que l'anglais, qui a pourtant beaucoup plus de termes à sa disposition (750 000 environ) que le français (très variable selon les sources, entre 150 000 et 300 000 mots), en utilise proportionnellement beaucoup moins, ce qui l'amène à recourir davantage à des hyperonymes tandis que le français préfère trouver le mot juste et donc favorise l'utilisation d'hyponymes.¹²

¹² WECKSTEEN-QUINIO, C., MARIAULE, M. et LEFEBVRE-SCODELLER, C., 2019, *La traduction anglais-français manuel de traductologie pratique*, p. 55.

Pour rappel, les hyperonymes sont, selon le dictionnaire Larousse, ces « termes dont le sens inclut le sens d'un ou de plusieurs autres termes, qui sont des hyponymes. » Le terme « cétacé » sera par exemple un hyperonyme de « baleine » et « loup » un hyponyme de « mammifère ». À cet égard, la langue de Molière et celle de Shakespeare sont foncièrement différentes.

Cela dit, l'un des exemples les plus éloquents de cet ouvrage est sans doute le terme ultragénérique « *people* » que l'auteur nous sert à toutes les sauces. À l'instar des chercheurs du *Manuel de traductologie pratique*, j'avais initialement entrepris de traduire différemment chaque occurrence en fonction du contexte en veillant à être plus précis que le texte source¹³ :

<i>Did you know people in supermarkets buy more French wine when French music is playing in the background, and more German wine when the music is German?</i>	Vous saviez que la musique d'ambiance d'un supermarché peut inciter les consommateurs à acheter plus de vin français ou plus de vin allemand ?
<i>During the course of the past five decades, people throughout the world have taken up the mantle of human equality [...]</i>	Au cours des cinq dernières décennies, les citoyens du monde entier ont donné une place centrale à la lutte pour l'égalité [...]
<i>The whole way we have approached the work is built upon the assumption that good people treat people equitably, and it is bad people who do all of those terrible things that we read about in any manner of media.</i>	Notre approche repose entièrement sur le postulat que les gens bien traitent tout le monde équitablement et que seuls les gens mal intentionnés commettent les actes terribles relayés par les médias en général. (p. 33)

Puis, grâce à l'extrait suivant, m'est venue l'idée de traduire « *people* » par un « nous », solution plus pratique, dans la plupart des cas :

My intention in writing this book is not to wag the finger of self-righteousness at you, the reader, or to act like this is something that I am immune to any more than anyone else. In fact, I am very clear that we are all, as human beings, in this boat together! (p. 30).

À mon sens, le « nous » fonctionne à merveille, car l'auteur, en sa qualité d'être humain, est logé à la même enseigne que ses lecteurs. Ce mot bien plus fédérateur et efficace nous rappelle que personne ne déroge à la règle des biais inconscients et contribue à mon sens à la finalité du texte, à savoir toucher le plus de monde possible tout en restant simple.

Bien que la tendance de l'anglais à l'hyperonymie soit fréquemment remise sur le tapis, elle ne doit en aucun cas être prise pour une généralité. Ce désir de traduire un terme anglais trop simple en apparence par un terme français plus précis peut parfois jouer un mauvais tour au

¹³ *Ibid.*, p. 56.

traducteur. Prenons deux exemples où ce raisonnement a failli donner lieu à des erreurs dans le texte cible :

For example, my family is of Eastern European Jewish origin. We lost dozens of family members in the Holocaust. (p. 32).

J'avais initialement dans l'idée de traduire « *of Eastern European Jewish origin* » par « d'origine juive ashkénaze », concept nullement mentionné par l'auteur, peut-être désireux d'entretenir les ambiguïtés sur cette question. La traduction « de confession juive et originaire d'Europe de l'Est », plus vague et littérale, a donc été privilégiée.

Penchons-nous à présent sur le terme « *organization* » et l'expression « *organizational life* », qui m'ont donné du fil à retordre sans raison apparente pendant quelque temps. Au début, les traductions « entreprise » et « vie en entreprise » semblaient aller de soi. Toutefois, elles étaient beaucoup trop précises, car Howard Ross considère que le concept de « *organization* » englobe tous les établissements susceptibles de faire appel à ses services, comme il le sous-entend dans l'introduction (p. 38). Au lieu de chercher midi à quatorze heures, j'ai donc opté pour la traduction littérale « organisation » et la traduction plus vague « vie professionnelle ».

C. FINALITÉ ET PUBLIC CIBLE

Maintenant que nous venons de nous pencher sur la nature du texte, il est temps de nous interroger sur sa finalité. Si l'on se propose de concevoir la traduction à travers le prisme fonctionnaliste, bien des aspects de la démarche traductive adéquate à adopter pourraient s'articuler autour de la théorie du *skopos*, principalement portée par Hans Vermeer et Katharina Reiss, deux éminents traductologues allemands. Pour rappel, la théorie du *skopos* « considère que la traduction est une activité ciblée visant à établir une médiation entre des membres issus de communautés culturelles différentes. *Skopos* signifie “but” ou “finalité” en grec, et cette finalité, comprise comme la fonction communicative visée, constitue le concept central de la théorie. »¹⁴ En d'autres termes, bien que le *skopos* reste ancré dans une approche très théorique, la finalité du texte à traduire est intimement liée à ce concept qui oriente parfois fortement les choix que le traducteur devra poser. Lance Hewson soutient dans la revue *Meta* que « L'action du donneur d'ouvrage, qui formule une commande de traduction, constitue le point de départ

¹⁴ NORD, CH., 2010, « Functionalist approaches », *Handbook of Translation Studies*, Vol. 1, p. 122.

de la réflexion. »¹⁵ Cela dit, étant donné que ce texte ne m'a été soumis par aucun client, j'en suis réduit à des conjectures.

Il est communément admis dans notre discipline que chaque public cible, le destinataire de la traduction, requiert une démarche traductive particulière¹⁶, dans la mesure où les éventuelles adaptations culturelles à entreprendre devront reposer sur ses spécificités, notamment son degré d'expertise. Pour mettre le pied à l'étrier, la question du public source a été un bon point de départ. De toute évidence, ce dernier est anglophone et essentiellement américain. Pour rappel, Howard Ross aspire à toucher un lectorat aussi large que possible en s'exprimant sans ambages, en toute humilité et dans un langage simple. Il a d'ailleurs sillonné les États-Unis des années durant et a également eu l'occasion de diffuser ses théories à l'échelle internationale, dans pas moins de quarante pays¹⁷, à première vue sans qu'aucune adaptation culturelle ne soit nécessaire. Je souhaiterais d'ailleurs ajouter qu'aucun de ses ouvrages n'a été traduit en français à ce jour. Le texte se veut accessible et s'adresse à tout un chacun, avec comme point de mire les membres des groupes privilégiés et « dominants » de la société qui auront le plus de connaissances à assimiler et le plus gros travail sur soi à entreprendre après la lecture. Et quoi de mieux pour diffuser des idées que l'anglais comme langue véhiculaire, surtout pour un thème aussi fédérateur.

Force est de constater que toutes ces théories sur les biais inconscients ont germé dans l'esprit d'un auteur marqué au fer rouge par la Deuxième Guerre mondiale, qui a vu sa famille décimée dans les camps nazis, et la rare violence de la ségrégation raciale pratiquée à l'encontre des Afro-Américains au nom de la doctrine « séparés mais égaux »¹⁸. Elles s'ancrent dans un contexte historique et social particulier et s'inscrivent dans une culture spécifique bien différente de la nôtre à certains égards : nous ne partageons ni le même passé colonial ni le même rapport au racisme de part et d'autre de l'Atlantique, du moins pas véritablement.

Malgré ces différences manifestes, je suis tout de même parti du principe que le lecteur francophone disposait peu ou prou du même bagage culturel que le lecteur angloaméricain, qu'il parlait le français de France et qu'il connaissait l'histoire des États-Unis dans les grandes lignes sans pour autant être expert en la matière. Un océan sépare le lecteur source et le lecteur cible, mais leurs cultures ne sont peut-être pas aussi différentes qu'on pourrait le croire. En

¹⁵ HEWSON, L., 2016, « Les incertitudes du traduire », *Meta*, Vol. 61, n° 1, p. 14.

¹⁶ <https://www.stevenson.ca/definir-public-cible/>

¹⁷ <https://cookross.com/howard/>

¹⁸ ROSS, H. J., 2014, *op. cit.*, p. 7.

considérant la question du point de vue du *soft power* nord-américain, ce raisonnement se tient. Le pays de l’Oncle Sam, nation impérialiste par excellence, est adepte de la « domination douce » par le formatage des idées, car il s’évertue à diffuser sa culture, ses valeurs et son mode de vie aux quatre coins du monde, notamment par le biais des productions hollywoodiennes¹⁹ et ce, bien que son rayonnement culturel ait de toute évidence perdu de sa superbe depuis l’arrivée de l’actuel locataire de la Maison-Blanche²⁰. Pour illustrer davantage mes propos, prenons l’exemple plus récent de l’affaire George Floyd et du raz-de-marée antiraciste qui a secoué les États-Unis. S’est-il écoulé tant de temps avant que l’Europe occidentale n’entonne le refrain Black Lives Matter, sans même chercher à le traduire, alors que nos sociétés, loin d’être parfaites, sont infiniment plus égalitaires et que les violences policières du plat pays ou de l’Hexagone par exemple sont loin de rivaliser avec celles des États-Unis²¹ ?

Pour cette raison, j’ai l’intime conviction que le public cible est tout à fait à même de comprendre une réalité propre aux États-Unis. Qui plus est, le lecteur source et le lecteur cible sont tous deux taillés dans la même étoffe, en ce sens qu’ils souhaitent contribuer à faire le bien autour d’eux pour transformer la société à leur échelle et comprendre le fonctionnement de leur cerveau au regard des biais inconscients. Peu importe leurs différences, ils peuvent suivre les conseils de l’auteur tant dans leur vie personnelle que professionnelle.

Aucun travail d’adaptation digne de ce nom n’a donc été fourni, mais certains éléments relevant d’aspects culturels et historiques plus pointus ont toutefois dû être explicités pour le confort du public cible. Par exemple, l’auteur se sert d’une métaphore sur le baseball pour expliquer les priviléges dont jouissent parfois inconsciemment les membres des groupes dominants de la société dans le chapitre 5 :

To use a baseball analogy, it’s somewhat like being born on third base and thinking you hit a triple. The aspects of power and privilege that got them there are so unconscious that the person believes they have achieved things solely by their own merit (p. 78).

Dans l’intellect collectif, le baseball est un sport typiquement nord-américain qui ne sera sans doute pas étranger au lecteur cible, grâce à ce qu’il en a vu à la télévision et au cinéma. Ce dernier est capable de visualiser un terrain de baseball et connaît vaguement les règles du jeu (frapper la balle de sa batte pour l’envoyer le plus loin possible et courir sur toutes les bases en

¹⁹ https://www.assistancescolaire.com/eleve/4e/geographie/reviser-une-notion/la-puissance-americaine-le-soft-power-4_geo_20

²⁰ <https://www.areion24.news/2017/02/10/rayonnement-culturel-etats-unis-soft-power-declin/>

²¹ <https://www.franceculture.fr/emissions/lesprit-public/lesprit-public-emission-du-dimanche-07-juin-2020>

vue de marquer un point contre l'équipe adverse), sans être pour autant familiarisé avec le vocabulaire technique de la discipline.

J'avais initialement envisagé de traduire *hit a triple* par « frapper un triple ». Outre son caractère très littéral, cette expression, pourtant consacrée par l'usage au Québec selon le dictionnaire bilingue d'Antidote, est quasiment inconnue au bataillon chez nous. J'en veux pour preuve l'équation de recherche suivante « “frappe un triple”:.fr » qui n'a donné que trois occurrences sur le Net. Qui plus est, certaines personnes de mon entourage ont affirmé ne pas très bien comprendre cette expression, à la suite de quoi j'ai opté pour une formule plus explicite :

Parlons baseball pour illustrer mes propos. Être privilégié revient à être né sur la troisième base en étant persuadé **d'y être arrivé sur un excellent coup de batte**. Les aspects du pouvoir et des priviléges qui ont servi les intérêts de leurs bénéficiaires sont si profondément ancrés que ces derniers sont persuadés que leurs acquis reposent uniquement sur leurs mérites personnels (p. 79).

Cet extrait fait allusion à un sport qui représente l'âme américaine. Étant donné que la traduction est une interface entre deux cultures et le traducteur un médiateur culturel d'après Christine Durieux²², une autre solution, bien plus radicale, aurait consisté à poser un geste fort et à adapter cette métaphore pour qu'elle puisse s'ancrer parfaitement dans la culture cible. Nous aurions pu faire appel à une image plus en phase avec une vision eurocentriste des choses en parlant de football ou encore de cyclisme, des disciplines plus familières de notre côté de l'Atlantique. Cela dit, cette approche se voudrait à mon sens trop domesticante par le fait de gommer à l'extrême des aspects de la culture étrangère dans la traduction.

Pour continuer sur notre lancée dans le sport, penchons-nous à présent brièvement sur une autre discipline phare des États-Unis, le basketball, et plus précisément sur une spécificité que le lecteur francophone ne connaît pas forcément, le statut de All-Star, que j'ai jugé opportun d'expliciter par étoffement dans la traduction :

They took into account a wide variety of factors including players' positions, individual statistics, playing time, and All-Star status.

Ils ont tenu compte d'un large éventail de facteurs tels que la position des joueurs, leurs statistiques personnelles, le temps de jeu, et leur éventuel **statut de All-Star, distinction individuelle réservée aux meilleurs d'entre eux.** (p. 17)

²² DURIEUX, C., 1998, « La traduction, transfert linguistique ou transfert culturel ? », *Revue des lettres et de traduction*, Vol. 4, p. 13–29.

Ce procédé, que Ballard appelle incrémentialisation, « consiste à introduire dans le texte, à côté du référent culturel reporté ou traduit littéralement, le contenu d'une note, description ou indice, qui explicite le sens ou la valeur du référent culturel (toponyme, œuvre, etc.)²³ »

Nous avons évoqué plus haut les inévitables différences culturelles entre les États-Unis et le Vieux Continent. Ouvrons nos livres d'histoire quelques instants. En une centaine d'années d'existence seulement, le pays de l'Oncle Sam a été marqué par une guerre fratricide causée par la question de l'esclavage qui a cristallisé les tensions entre le Nord et le Sud. En outre, rien qu'au sortir de la guerre de Sécession grondait déjà la menace de décennies de ségrégation raciale. Ce contexte historique et culturel unique a vu naître les « *historically black colleges and universities* » (HBCUs). Les États du Sud étant régis par les lois Jim Crow à l'époque, ces universités dites « noires » ont vu le jour avec le mouvement des droits civiques pour améliorer l'accès des Afro-Américains à l'éducation²⁴.

A while ago I was in Jackson, Mississippi, working with the deans and faculty members at Jackson State University, one of the nation's historically black colleges and universities.

Il y a quelque temps, j'étais en déplacement à Jackson, dans le Mississippi, où je travaillais avec les doyens et les professeurs de l'université locale, l'une des plus grandes universités traditionnellement noires du pays, ces établissements destinés à améliorer l'accès des Afro-Américains à l'éducation. (p. 27)

Bien que cette précision ne soit pas indispensable à la compréhension du paragraphe, j'ai tout de même entrepris d'expliciter la notion grâce à quelques mots placés en incise pour le lecteur francophone, qui n'est normalement pas censé apprêhender le sens de ce référent culturel propre aux États-Unis.

En revanche, la démarche inverse, à savoir l'implication, a été employée dans l'extrait suivant :

[...] white National Basketball Association (NBA) referees have been found to call more fouls on black players, and black referees call more fouls on white players [...]

[...] les arbitres blancs de la NBA sifflent plus de fautes contre les basketteurs noirs et inversement [...] (p. 9)

²³ BALLARD, M., 2004, *op. cit.*, p. 156.

²⁴ https://www.francetvinfo.fr/monde/usa/presidentielle/donald-trump/etats-unis-des-universites-a-part-pour-les-etudiants-africains_3460077.html

La première traduction envisagée pour ce passage était « Ligue nord-américaine de basketball (NBA) », or rien n’indique qu’il soit pertinent de conserver cette précision dans le texte cible. Je ne peux m’empêcher de me demander pourquoi l’auteur se fatigue à donner la partie développée du libellé pour cette ligue de basketball mondialement connue tandis que le lecteur francophone et, de surcroît, le lecteur source angloaméricain la connaissent surtout sous le sigle NBA. Au mieux, cette précision paraît étrange et, au pire, elle fait tache. J’ai donc pris le parti très personnel de supprimer purement et simplement cette précision superflue de la traduction, ce qui permet par la même occasion d’éviter la répétition « basketball » / « basketteurs ».

En conclusion, les cultures européenne et nord-américaine, bien qu’elles ne partagent pas la même histoire, sont très similaires à certains égards. Le contenu, à de rares exceptions près, a pu tout à fait s’ancrer dans la culture cible.

D. QUESTIONS DE STYLE ET DÉMARCHE TRADUCTIVE

Dans le cadre de ce mémoire, la question du style a pour moi été féconde en réflexions. Comme je l’ai expliqué d’entrée de jeu, la traduction de *Everyday Bias* s’est révélée plutôt frustrante en raison de la plume si particulière de l’auteur, diamétralement opposée à la mienne. J’ai par conséquent opté pour un compromis en adoptant une démarche traductrice qui pouvait me satisfaire tout en collant au style du texte. En cinq ans d’études, les discours marquants de quelques professeurs ont eu pour effet de façonnez à jamais le regard que je posais sur un texte et ont fait de moi un traducteur cibliste, à tel point que je ne suis plus en mesure de voir en peinture les textes exempts d’un certain souci de style, d’idiomaticité et d’élégance. La teneur d’un message revêt à mon sens autant d’importance que les mots eux-mêmes pour l’exprimer.

Avant d’entrer dans le détail et d’évoquer les enjeux de cette démarche dans la traduction, il convient de rappeler les différences fondamentales entre les deux grandes écoles de pensée de notre discipline, à savoir les sourciers et les ciblistes. Bien entendu, le choix de la démarche dépend du public cible, du type de texte et de sa finalité. En théorie, un traducteur pourra adopter une démarche plus sourcière pour un texte juridique où chaque mot revêt peut-être une importance particulière (par exemple, traduire « coup » plutôt que « gifle » pourra être lourd de conséquences lors d’un procès) ou une approche plus cibliste pour un texte littéraire, qui laissera peut-être une plus grande marge de manœuvre créative. On doit la paternité de ce couple emblématique à Jean René Ladmiral, traductologue de renom.

D'après ce dernier, une démarche sourcière tend à représenter un mode de pensée archaïque puisqu'elle évoque inévitablement la traduction de la Bible dont le littéralisme était un enjeu déterminant, dans la mesure où l'ordre des mots relevait de la volonté divine et la moindre virgule était porteuse de sens²⁵. Ces traducteurs conçoivent la traduction à travers le prisme de la philologie²⁶ et sont adeptes de « l'équivalence formelle »²⁷, c'est-à-dire qu'ils s'intéressent surtout aux mots en tant que tels et donc aux signifiants. Ce faisant, le sourcier, au ras du texte, souhaite « maintenir dans sa traduction l'empreinte de la langue source et par extension ses spécificités »²⁸ et donc lui conférer une certaine note d'exotisme.

Pour leur part, toujours d'après Ladmiral, les ciblistes sont adeptes de « l'équivalence dynamique »²⁹, c'est-à-dire qu'ils considèrent que l'effet et le « contenu conceptuel du *signe* »³⁰, le signifié, priment sur les mots employés pour exprimer le message et placent la réception du texte par le public cible au centre de leurs préoccupations³¹. Ils déconstruisent le discours et déverbalisent les phrases pour en ressortir le sens brut avant de « réécrire » le texte dans une langue lisse, fluide et idiomatique pour mieux l'ancrer dans la culture cible. Ce faisant, le cibliste contribue à l'invisibilité du traducteur, concept né sous la plume de Lawrence Venuti, et fait en sorte que son texte ne « sente plus la traduction ». Nous aurons l'occasion d'y revenir un peu plus tard.

Penchons-nous sur un exemple pour lequel la démarche cibliste a été adoptée :

However, depending upon the framework of power that exists in a given relationship, one party or the other might make assumptions about the intent of the deliverer of the message that may be inaccurate, though the impact remains.

Toutefois, en fonction des **rapports de force** qui existent dans une relation donnée, l'une ou l'autre partie peut à tort mettre en doute l'intention de l'émetteur du message **qui ne pensait pas nécessairement à mal**. Peu importe l'idée que ce dernier avait derrière la tête, les répercussions du message sont les mêmes. (p. 79)

²⁵ LADMIRAL, J-R., 1986, « Sourciers et ciblistes », *Revue d'esthétique*, n° 12, p. 33.

²⁶ Ils se demandent avant tout si le texte cible correspond *linguistiquement* au texte source.

²⁷ Concept forgé par Eugene A. Nida en 1964 dans *Toward a Science of Translating with Special Reference to Principles and Procedures Involved in Bible Translating*.

²⁸ <https://www.calliope-petrichor.fr/2018/02/02/sorcier-cibliste-qui-est-le-traducteur/>

²⁹ Concept forgé par Eugen A. Nida dans *op. cit.*

³⁰ VILNAY, J-P., DARBELNET J., 1958, *Stylistique comparée du français et de l'anglais*, p. 14.

³¹ LADMIRAL, J-R., 1986, *op. cit.*

Sans le replacer dans son contexte, cet extrait en anglais ne veut pas dire grand-chose. Une traduction littérale ne pouvant pas fonctionner en l'espèce, quelques modifications d'ordre structurel se sont imposées et quelques précisions ont été apportées par étoffement. Pour bien saisir le sens du message avant de le restituer dans la langue cible, il a fallu s'affranchir des mots et réagencer un minimum le tout. En d'autres termes, le traducteur cibliste se livre à une gymnastique mentale pour remettre les phrases en musique.

Dans la mesure du possible, un cibliste aura également tendance à éviter le calque, cet « emprunt d'un syntagme étranger avec traduction littérale de ses éléments.³² » À titre d'exemple, le terme « *impact* » apparaît plus d'une dizaine de fois dans les extraits. Cela dit, il n'est jamais traduit par « impact » en français. À l'heure actuelle, bien que nombre de journalistes s'en servent souvent de manière décomplexée, le terme « *impact* » est seulement utilisé à bon escient lorsqu'il renvoie à l'impact d'une balle ou d'une météorite par exemple. On ne peut l'utiliser pour faire allusion à des conséquences, à des effets, à des répercussions ou à une incidence. Pourquoi irions-nous privilégier un anglicisme alors que le génie de la langue française nous permet aisément d'éviter ce vilain calque ?

<i>Businesses recognize the impact of getting the best workers from an increasingly diverse workforce, creating the most engaged workplace environments [...]</i>	Les chefs d'entreprise reconnaissent les effets bénéfiques d'engager les travailleurs les plus compétents sur un marché de l'emploi de plus en plus hétérogène [...] (p. 13)
<i>The fact that somebody exhibits bias unconsciously does not change the impact of the behavior.</i>	Le fait qu'un comportement relève ou non de choix arbitraires ne change rien à ses conséquences . (p. 37)
<i>These biases make an impact upon each and every aspect of our lives. They affect the way we respond to threats. They make an impact upon the way doctors and patients interact. They affect the judgments we make about others.</i>	Ces biais ont des répercussions sur chacun des aspects de notre quotidien, ils pèsent en l'occurrence sur notre comportement face au danger, jouent sur les relations médecin-patient et déteignent sur notre manière de juger les autres. (p. 37)
<i>[...] or is it far more likely that they were unconscious to the impact that the weather made upon their mood? And the manner in which their mood influenced their perceptions of students?</i>	N'est-il pas plus probable qu'elles ne se soient pas rendu compte de l'incidence que pouvait avoir la météo sur leur humeur, que leur humeur pouvait influencer les perceptions qu'elles pouvaient avoir des étudiants ? (p. 43)

³² VILNAY, J-P., DARBELNET J., 1958, *op. cit.*, p. 6.

Prenons à présent les passages suivants pour illustrer un autre aspect plus éloquent de la démarche cibliste :

<p><i>So here I was, a diversity consultant with thirty years of experience, and the guy who I had pegged with all of my socioeconomic stereotypes was, in fact, a doctor. But it didn't stop at that fact.</i></p>	<p>J'avais l'air fin, moi, conseiller en diversité avec trente ans de bouteille, assis à côté d'un homme que j'avais jugé à travers le prisme de mes stéréotypes socio-économiques et qui s'avérait être, en réalité, médecin. Mais je n'étais pas au bout de mes surprises. (p. 29)</p>
<p><i>Interviews can be challenging to almost anybody and in almost any circumstance, but there are few circumstances more confronting than a medical school student admissions interview. [...] The interview process weighs heavily on people's decisions because it often separates the merely good students from those who have the intelligence and the presence to be a good doctor.</i></p>	<p>Les entretiens sont rarement des promenades de santé et ce, pratiquement en toute circonstance, mais peu arrivent à la cheville des entretiens d'admission à une faculté de médecine pour les aspirants étudiants. [...] L'entretien jouera un rôle déterminant dans la décision des recruteurs, car cette étape leur permet souvent de trier sur le volet les étudiants qui ont à la fois l'intelligence et la carrure requises pour devenir de bons médecins. (p. 41)</p>
<p><i>It is not the people who hold the power that are the problem. Rather, it is the impact power makes upon people.</i></p>	<p>Elles ne sont pas à blâmer. Le noeud du problème réside plutôt dans les effets que le pouvoir a sur ces personnes. (p. 99)</p>

Vous noterez dans ces exemples que des modifications ont été apportées pour transformer des mots anodins en expressions consacrées par l'usage, la lecture du texte devenant à mon sens plus agréable.

<p><i>Nasreddin was walking across a border back to his country from a neighboring one. He walked along while pulling a donkey by a rope. On the donkey's back was a huge pile of straw. [...] In our struggle for fairness, for equality, for inclusiveness, have we been looking in the right places or have we been looking for trouble in bundles of straw?</i></p>	<p>Nasreddinne traversait la frontière pour rentrer au bercail. Il marchait en tenant au bout d'une corde un âne qui transportait sur son dos un énorme tas de foin. (p. 23) [...] Dans notre lutte pour la justice, l'égalité et l'inclusion, regardons-nous là où il faut ou cherchons-nous la source de nos maux comme nous chercherions une aiguille dans une botte de foin ? (p. 25)</p>
---	---

L'exemple ci-dessus démontre combien la démarche cibliste peut être utile. Dans l'introduction du texte source, l'auteur raconte l'histoire de Nasreddin Hodja, escroc de légende en Turquie, qui traverse régulièrement la frontière aux côtés d'un âne chargé de marchandises. Un garde-frontière, persuadé d'une supercherie, le fouille avec la plus grande minutie et passe ses effets au peigne fin, sans succès. Howard Ross se sert de la chute de l'histoire pour porter une réalité

déconcertante à l'attention du lecteur. Au nom de l'idiomaticité, le traducteur cibliste peut apporter quelques modifications au texte source. Les termes qui nous intéressent sont « *straw* » et par extension « *bundles of straw* » qui signifient respectivement « paille » et « ballots de paille » en français. La traduction littérale fonctionne parfaitement, mais une belle marge de progression idiomatique est envisageable. Ce passage serait-il foncièrement dénaturé si ces deux termes étaient remplacés par « foin » et « botte de foin » ? En vérité, bien qu'il existe une subtile différence entre la paille et le foin, peu importe ce que l'âne a sur son dos dans le texte, comme le laisse entendre l'auteur. En outre, ce serait passer à côté d'une occasion en or que de ne pas opter pour l'expression consacrée « chercher quelque chose comme on chercherait une aiguille dans une botte de foin ». Cette démarche sert selon moi à merveille le propos de l'auteur et fait appel à une image concrète qui restera gravée plus longtemps dans la mémoire du lecteur. Des modifications sans envergure du même tonneau seront toujours envisageables, du moment qu'elles ne dénaturent pas le message du texte source. En effet, cette recherche de l'idiomaticité à tout prix s'est bien souvent traduite dans mon cas par de nombreux glissements de sens que je me suis empressé de corriger sur les conseils avisés de ma promotrice et de ma copromotrice. J'ai de nouveau réprimé mes automatismes et je me suis livré à une certaine forme d'autocensure en veillant à bien peser la connotation de chacun de mes mots pour mieux coller au message de l'auteur, mais surtout pour ne pas risquer de trahir les idées véhiculées par le texte.

Texte source	Version empreinte de glissements de sens	Version à la mesure du texte source
<i>In South Africa, apartheid (the horrific system designed to subjugate black South Africans to permit the white minority to maintain power) has been gone for more than twenty years.</i>	En Afrique du Sud, l'apartheid (l'abominable système politique destiné à assujettir les populations noires et, ainsi, à garantir l'hégémonie de la minorité blanche) n'est plus qu'un mauvais souvenir depuis plus de 20 ans.	En Afrique du Sud, l'apartheid (l'abominable système politique destiné à assujettir les populations noires et, ainsi, à garantir l'hégémonie de la minorité blanche) a été aboli il y a plus de 20 ans. (p. 11)

L'expression, quoiqu'élégante et consacrée par l'usage, est un euphémisme, car l'apartheid est bien plus qu'un mauvais souvenir. Elle minimise l'incidence de cet épisode tragique qui a marqué l'Afrique du Sud au fer rouge et donne une coloration au message qui n'est pas présente dans le texte source.

<p><i>Let's just say I watched television shows and movies when I was younger (and most of us did watch a lot of TV and see a lot of movies when we were growing up).</i></p>	<p>Pour ma part, disons que j'avais coutume de regarder beaucoup de films et d'émissions dans ma jeunesse (et la plupart d'entre nous y ont d'ailleurs été biberonnés).</p>	<p>Pour ma part, disons que j'avais coutume de regarder beaucoup de films et d'émissions dans ma jeunesse (comme la plupart d'entre nous en grandissant d'ailleurs). (p. 67)</p>
---	--	---

L'expression « être biberonné à » introduit des connotations négatives qui ne sont pas présentes dans le texte source. Elle insinue que l'auteur dénigre le cinéma et la télévision alors que rien dans cette phrase ne le laisse sous-entendre.

<p><i>We are sometimes led to believe that scientists are particularly rational, but in looking at these results, one might ask if scientists are more or less rational than anyone else. The results from this particular study do not seem to indicate as much.</i></p>	<p>Nous avons tendance à croire que les scientifiques sont les mieux placés pour émettre des jugements rationnels, mais, au vu de ces résultats, nous serions en droit de nous demander ce qui les différencie tant du commun des mortels. Ces résultats semblent en tout cas contredire cette conviction commune.</p>	<p>Nous avons tendance à croire que les scientifiques sont les mieux placés pour émettre des jugements rationnels, mais, au vu de ces résultats, nous serions en droit de nous demander si tel est vraiment le cas. Ces résultats semblent en tout cas contredire cette conviction commune. (p. 19)</p>
---	---	--

Ces tournures introduisent un jugement de valeur absent en anglais, une distance présomptueuse entre les scientifiques et « tout le reste ».

Traduire de la sorte reviendrait à aller bien au-delà de ce qu'autorise la déontologie des ciblistes. À force de vouloir trop bien faire et de trop s'éloigner du texte source, le message de l'auteur est parfois relégué au second plan, à tort. Au moindre doute, le retour au texte de départ est indispensable. Les enseignements que j'ai tirés de cette démarche d'autocensure me conduisent à évoquer la célèbre phrase *Traduttore, traditore*, « Traduire, c'est trahir ».

Cela dit, après avoir posé ce cadre théorique, je me dois tout de même de nuancer mes propos sur la démarche traductrice adoptée pour *Everyday Bias*. LADMIRAL affirme que « il faut nécessairement faire un choix : on sera sourcier ou cibliste, mais pas les deux à la fois »³³. Bien que je me considère surtout comme cibliste, je me rangerais plutôt à l'avis de Salah Basalamah qui soutient que « le “juste milieu” fait souvent office de compromis »³⁴ et à celui de Tellier-

³³ LADMIRAL, J-R., 2014, « Avant-propos » dans Sourcier ou cibliste, p. 11.

³⁴ BASALAMAH, S., 2016, « Sourcier ou cibliste. Les profondeurs de la traduction de Jean-René LADMIRAL », *La traduction omniprésente mais transparente. De la traduction en sciences humaines et sociales*, n° 258, p. 31.

Marcil pour qui « nombreuses sont les traductions de qualité qui ne sont ni sourcières ni ciblistes, ou qui présentent un caractère mixte.³⁵ » En d'autres termes, la frontière entre ces deux concepts, trop réducteurs pour certains, est bien plus poreuse qu'il n'y paraît.

Lawrence Venuti propose pour sa part une autre taxonomie, à savoir la domestication et l'étrangéisation dans son ouvrage phare *The Translator's Invisibility: A History of Translation*. Aussi cibliste que je voudrais me le faire croire, j'ai tout de même souhaité garder une certaine touche d'exotisme dans le texte. L'objectif n'était nullement de devenir invisible pour le lecteur de la traduction à certains passages du texte où j'ai laissé transparaître la culture source et ce, pour différentes raisons :

I discussed this at length in my first book, ReInventing Diversity: Transforming Organizational Community to Strengthen People, Purpose and Performance.

J'en ai parlé en long et en large dans mon premier ouvrage, *ReInventing Diversity: Transforming Organizational Community to Strengthen People, Purpose and Performance* (inédit en français). (p. 33)

Cette précision rappelle au lecteur qu'il tient entre les mains la traduction d'un ouvrage rédigé par un Nord-Américain dont le travail n'a jamais traversé l'Atlantique, ce qui dessert en quelque sorte l'immersion, mais rappelle l'existence du traducteur.

*Almost immediately a voice bellowed from behind me in a deep Southern accent. “**You talkin’ to us lady?**”*

Presque aussitôt, une voix mugissante s'est élevée dans mon dos et a lancé avec un accent du sud très prononcé : « **You talkin’ to us lady?** » (« C'est à nous qu'vous parlez, m'dame ? »). (p. 27)

J'ai entrepris de conserver cet accent à couper au couteau, emblématique du Sud des États-Unis, dans la traduction. Comme le souligne à juste titre l'auteur lorsqu'il cite Junot Díaz avant d'entamer le chapitre 5 : si vous ne lissez pas votre parler, peu importe votre propos, on vous collera instantanément une étiquette. Toutefois, les apparences sont parfois trompeuses. « En général, les accents ne sont pas présents dans la langue cible, ou alors ils se transposent différemment. Il faut donc traduire ce que traduit l'accent, sauvegarder les intentions de l'auteur, sans perdre de vue les impératifs de lisibilité et de dicibilité. »³⁶ La traduction française seule aurait davantage reflété le niveau d'éducation ou encore la classe sociale du personnage

³⁵ TELLIER-MARCIL, A., 2019, « Plaidoyer pour la prise en compte de la spécificité juridique du Québec dans la traduction de contrats », *TTR*, Vol. 32, n° 1, p. 188.

³⁶ CHICHEREAU, C., LAMOINE, S., 2003, compte rendu du colloque « Traduire les accents », *Translittérature*, n° 25, p. 48.

de *Angry Santa* que son appartenance géographique, là où l'anglais réussit à évoquer les trois à la fois.

Je souhaiterais d'ailleurs ouvrir une parenthèse sur un sujet connexe : le choix du français de France pour traduire le texte. En première année de licence, on nous a très fortement conseillé de partir à la chasse aux belgicismes, de renier en quelque sorte notre nationalité, pour masquer les particularités susceptibles de trahir nos origines dans une traduction, notamment dans notre manière de compter, raison pour laquelle j'ai opté pour « quatre-vingt-dix-neuf » (p. 9) au lieu de « nonante-neuf ». De toute évidence, l'exception culturelle de l'Hexagone veut que le français de Belgique soit quelque peu relégué aux oubliettes.

We have gone through a decade in which we have seen breakthroughs in marriage equality: the end of “Don’t Ask, don’t Tell” in the military [...]

Cette décennie a été marquée par des avancées majeures dans le domaine du mariage pour tous avec notamment la fin de la **politique du Don’t ask, don’t tell** (Ne rien demander, ne rien dire) au sein de l’armée nord-américaine [...] (p. 47)

À une époque, les États-Unis étaient loin d'être un paragon de progressisme. La politique discriminatoire du *Don’t Ask, don’t tell* au sein de l’armée nord-américaine, promulguée par l’administration Clinton en 1993, en est un exemple éloquent. Je choisis de résister à l’action de l’ouvrage en affublant l’adjectif « nord-américaine » au mot « armée », ce qui a pour effet de rappeler la culture source au lecteur. Soit dit en passant, à l’instar de l’auteur (voir p. 12), je préfère, l’adjectif « nord-américaine » à « américaine », dont l’utilisation tendrait plutôt à évoquer le mythe de l’exceptionnalisme américain et une ligne narrative hyper patriotique. Les États-Unis, a priori investis d’une mission divine, semblent en effet parfois portés à croire que le continent tout entier leur appartient.

Aussi objectif qu'il veuille se le faire croire, le traducteur se permet parfois, en toute connaissance de cause, pas mal d’écart au regard du texte source par souci d’idiomaticité et d’élégance sans pour autant se faire le chantre des belles infidèles, ces « traductions qui, pour plaire et se conformer au goût et aux bienséances de l’époque, sont des versions *revues* et *corrigées* par des traducteurs conscients (trop, sans doute) de la supériorité de leur langue et de leur jugement »³⁷. En guise de conclusion pour cette partie, je citerai Antoine Berman : « Toute

³⁷ HORGUELIN, P.A., 1981, *Anthologie de la manière de traduire : Domaine français*, p. 76.

traduction qui sent la traduction n'est pas forcément bonne, mais toute traduction qui ne sent pas la traduction est forcément mauvaise »³⁸.

E. TRADUCTION DE « *BIAIS* », GRANDE INCONNUE

Au vu des principales thématiques abordées dans l'ouvrage, il semble assez logique que la notion de « *bias* », concept clé, occupe une place de choix dans ce commentaire, car il apparaît régulièrement dans les extraits sélectionnés du texte source. « Le Meertens », véritable bible de notre discipline, offre pléthore de traductions pour ce concept un brin fourre-tout :

Bias n. 1 préjugé, parti pris, partialité, préconception, a priori, déformation, distorsion, influence, prévention, altération, influence, prévention, altération, gauchissement ; [...]³⁹

Les membres du Bureau des traductions de l'hebdomadaire *Courrier international*, par exemple, sont convaincus que l'adjectif « *biased* » est un faux ami qui peut être rendu différemment en fonction du contexte, à savoir « partial », « subjectif », « préconçu », « trompeur », « faussé », « déformé » ou encore « tendancieux ». Il en va bien évidemment de même pour « le Meertens » :

Biased adj. 1 subjectif, peu objectif, orienté, tendancieux, partial, partisan, faussé, aprioriste, prévenu, entaché de préjugés, déséquilibré, unilatéral ; *to be biased* manquer d'objectivité ; *to be biased in favour of* favoriser ; faire la part trop belle à ; *to give a biased account of the facts* solliciter les faits ; *the meat industry says the information is biased* l'industrie de la viande soutient que les informations ne sont pas objectives [...]⁴⁰

Un large éventail de possibilités semble alors se présenter au traducteur pour l'éclairer dans ses choix qu'il ne peut poser au petit bonheur. Fort heureusement, l'auteur a tout de même l'amabilité d'expliquer ce qu'il entend précisément par « *bias* » en nous livrant une définition tirée du *Free Dictionary* dans le chapitre 1 :

A particular tendency or inclination, especially one that prevents unprejudiced consideration of a question. (p. 48)

La première traduction qui m'est venue à l'esprit pour « *bias* » était « préjugé ». Ce concept semblait fonctionner à merveille jusqu'à un certain passage du chapitre 1 dans lequel l'auteur semble établir une distinction entre « *bias* » et « *prejudice* » :

³⁸ BERMAN, A., 1999, *La Traduction et la Lettre ou l'Auberge du lointain*, p. 71.

³⁹ MEERTENS, R., 1999, *Guide anglais-français de la traduction*, p. 66.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 67.

*While we have generally thought about **bias** in relationship to people and **prejudice**, we have biases in all aspects of our lives.* (p. 48)

En outre, en retournant à la source, force est de constater que le dernier mot de la définition donnée par le dictionnaire en ligne, qui assimile le concept de « *bias* » à celui de « *prejudice* », a été omis par l'auteur :

*A particular tendency or inclination, especially one that prevents unprejudiced consideration of a question; **prejudice**⁴¹.*

Ce choix n'est certainement pas anodin. Il convient donc à mon sens d'écartez ce concept à la connotation négative, trop spécifique et réducteur, qui ne semble pas coller à la définition de l'auteur pour traduire « *bias* ».

La deuxième traduction envisagée était « parti pris ». Cette locution nominale peut renvoyer à deux significations, à savoir une idée préconçue et bien arrêtée ou une décision inflexible (Antidote), qui n'est pas sans rappeler l'expression « prendre le parti de ». On pourra par exemple faire allusion à un « parti pris des médias » lorsque ces derniers analysent les événements selon leur propre grille de lecture, toujours de manière orientée. La définition donnée par le site de l'Académie française m'a offert un avis éclairé sur la question :

La locution nominale « parti pris » désigne une opinion préconçue ou une décision prise d'avance. Elle entre dans la composition d'autres locutions, le plus souvent péjoratives, signalant que tel ou tel est partial **et se refuse à** juger objectivement : il est de parti pris dans cette affaire. [...]⁴²

En somme, d'après cette définition, un parti pris est avant tout une action *consciente*, ce qui ne cadre pas avec le concept de « *unconscious bias* ». Un parti pris inconscient semble en effet antinomique.

La possibilité de conserver « biais » a longtemps été envisagée, dans la mesure où ce concept pris dans l'acception que lui donnent les anglophones est bien plus ancré dans l'intellect collectif outre-Atlantique, notamment au Canada. Bien des articles scientifiques et des vidéos⁴³ au Québec, par exemple, utilisent « biais inconscients » pour rendre la notion de « *unconscious bias* ». Toutefois, le traducteur cibliste en moi n'a jamais voulu envisager cette possibilité pour un public francophone de notre côté de l'Atlantique, car le bon usage veut qu'un biais, s'il n'est

⁴¹ <https://www.thefreedictionary.com/bias>

⁴² <http://www.academie-francaise.fr/jai-pris-le-parti-pris>

⁴³ <https://www.youtube.com/watch?v=4pjTn266D08>

pas affublé de l'adjectif « cognitif », soit la « distorsion systématique d'un échantillon ou d'une évaluation statistique »⁴⁴, or la collocation « *cognitive bias* » ne figure pas une seule fois dans l'ouvrage.

En proie au doute, j'ai mené des recherches approfondies pour trouver une solution satisfaisante. Je suis notamment allé chercher la réponse dans l'un des chapitres que je ne traduis pas, à savoir le troisième, *The Many Faces of Bias*, où l'auteur dresse une liste de dix formes de biais : *selective attention / inattentional blindness ; diagnosis bias ; pattern recognition ; value attribution ; confirmation bias ; Commitment confirmation / loss aversion ; stereotype threat / internalized bias ; anchoring bias ; group think*.

La plupart des biais énoncés sont en vérité des biais cognitifs. Après quelque temps, je me suis rendu compte que tous les dictionnaires m'avaient induit en erreur, car « biais » n'est pas à prendre dans son acception la plus large. Ce terme relève, semble-t-il, du domaine de la spécialité dans *Everyday Bias* et revêt une signification particulière en psychologie sociale et en sciences cognitives, domaines de prédilection de l'auteur. Une vidéo m'a mis sur la bonne voie :

[...] Le préjugé est souvent considéré comme une opinion sans examen, un jugement à l'avance, une attitude marquée à l'égard d'un groupe ou de chacun de ses membres [...] Et puis, il y a les biais, qui se trouvent en amont des préjugés. Le biais est un déterminant invisible qui va préorienter le jugement et construire le préjugé [...] On peut avoir des biais cognitifs liés à nos manières de construire la pensée et de poser la réflexion, des biais sociaux liés au milieu social dans lequel nous avons grandi et dans lequel nous vivons, des biais culturels liés à notre pays, à notre manière de vivre en société ou encore des biais de genre qui vont entraîner des différences de regard sur les choses en fonction de notre genre. Tous ces biais vont orienter notre jugement et notre regard [...]⁴⁵

D'après une autre source, *unconscious bias is a hidden or unintentional preference. It is a form of prejudice that's rooted at the unconscious mind level [...]*⁴⁶ Un préjugé serait donc une sorte de biais, mais tous les biais ne sont pas nécessairement des préjugés.

Opter pour « biais » n'est pas, comme le croyait le traducteur cibliste en moi à la recherche de termes plus précis et plus élégants, une traduction paresseuse et maladroite ou un terme étrangéisé qui se serait ancré dans notre culture du fait de son influence outre-Atlantique.

⁴⁴ Définition tirée du dictionnaire bilingue d'Antidote.

⁴⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=jTnR67hlr5g>

⁴⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=4wJ0y6Oppxo>

L'harmonisation pure et simple de toutes les occurrences de « *bias* » n'était pas une solution des plus heureuses. Il a donc fallu traduire au cas par cas, en fonction du contexte, en essayant accessoirement de varier un minimum le tout pour ne pas fatiguer le lecteur.

La plupart du temps, je n'ai eu d'autre choix que de traduire « *unconscious bias* » littéralement :

<i>In fact, the more I have studied unconscious bias, the more I have found myself recognizing my own.</i>	À vrai dire, me pencher sur ces questions m'a ouvert les yeux sur mes propres biais inconscients . (p. 27)
<i>David Miller, an associate professor of internal medicine at the Wake Forest University School of Medicine, decided to explore whether medical students' responses to patients were affected by the extent to which the students had a bias about obesity.</i>	David Miller, professeur associé en médecine interne au centre médical de l'université de Wake Forest, a voulu savoir si le comportement des étudiants en médecine changeait vis-à-vis des patients en fonction de l'ampleur de leurs biais liés à l'obésité . (p. 21)

Cela dit, je me suis efforcé, dans la mesure du possible, de ne pas user ce terme jusqu'à la corde comme le fait l'auteur dans tout le texte en optant pour d'autres solutions :

<i>In fact, what the research shows pretty definitively (and I'll talk about some of this research in later chapters) is that most examples of bias, especially those that deferentially affect people in organizational life, are not conscious in origin at all. They are not decisions made because somebody is "out to get" somebody, but rather because all human beings have bias.</i>	À vrai dire, les études indiquent assez clairement (et j'en parlerai plus longuement dans les chapitres suivants) que la plupart des biais, surtout dans la vie professionnelle, ne relèvent pas du tout du concours de la conscience. Ces biais existent indépendamment de notre volonté et aucun être humain ne déroge à la règle . (p. 33)
<i>And yet, two-thirds of the anti-fat students thought they were neutral bias, as did all of the anti-thin students.</i>	Deux tiers des étudiants anti-gros ne pensaient pourtant pas avoir manqué d'objectivité , de même que la totalité des contempteurs de la minceur. (p. 21)
<i>My purpose in writing this book is to find a way to invite people into a conversation about our own bias.</i>	Avec cet ouvrage, j'aspire à trouver un moyen d'inciter toutes les personnes qui lisent ces lignes à se pencher sur cette question . (p. 39)
<i>It would be great if we were totally conscious about every decision we made and never used bias.</i>	Si seulement nous pouvions prendre toutes nos décisions consciemment, sans qu'elles ne relèvent de choix arbitraires . (p. 65)

Dans le deuxième exemple, j'ai eu recours à la modulation, l'un des b.a.-ba du traducteur, pour éviter la répétition du mot « biais ». Pour rappel, la modulation est une « variation obtenue en

changeant de point de vue, d'éclairage et très souvent de catégorie de pensée. »⁴⁷ Ci-dessus, une affirmation devient une négation, ce qui renforce par la même occasion l'idiomaticité dans le texte cible.

Tout le monde s'accordera à dire que « *bias* » est un terme complexe à traduire et qu'il convient de bien analyser le contexte d'utilisation. Si j'avais été choisi pour traduire officiellement cet ouvrage, il va sans dire que j'aurais consulté l'auteur au préalable pour avoir plus de précisions sur ce concept, car des zones d'ombre subsistent.

F. POIDS DES MOTS ET INCLUSIVITÉ

D'après Jean Jaurès, il faudrait changer les mots pour changer les choses. Ce que certains appellent le « politiquement correct », expression au sens péjoratif, considéré comme une attitude consciente d'un intervenant aspirant à lisser son parler et à aseptiser ses discours dans le but de ne froisser personne, n'est généralement pas vu d'un bon œil, surtout par les groupes dominants. Soucieux de ne bientôt plus être autorisés à exprimer le fond de leur pensée, souvent teintée de racisme ou de sexismes, sans être traduits devant le tribunal de la bien-pensance, certains nourrissent une haine viscérale contre cette tendance et l'assimilent à un appauvrissement de la langue pourtant censée faciliter la compréhension entre les individus. Toutefois, il faut savoir faire preuve de discernement et ne pas toujours associer le « politiquement correct » à la langue de bois. Cette pratique pourrait en effet être considérée comme un moyen de contrer la libération de la parole raciste qui caractérise notre époque, marquée par la montée du populisme, et le traducteur, en formation constante, se doit d'évoluer au même rythme que la langue et les mentalités. Le « politiquement correct » n'est pas nécessairement aussi néfaste qu'on voudrait nous le faire croire, surtout lorsque ses tenants l'utilisent à juste titre, au nom de l'inclusivité, avec modération et sans hypocrisie. Tout porte à croire que Howard Ross fait partie de ceux-là, bien qu'il ne l'ait écrit nulle part noir sur blanc.

Bénédicte Coste soutient que « Toute traduction s'effectue dans un contexte historico-culturel précis »⁴⁸. L'affaire George Floyd pose entre autres la question de l'importance du poids des mots. Certains font même allusion à un « réveil des consciences lexicographiques »⁴⁹ sur la question du racisme. D'après Brian Fuller, scénariste et talentueux réalisateur américain du petit

⁴⁷ VILNAY, J-P., DARBELNET J., 1958, *op. cit.*, p. 11.

⁴⁸ COSTE, B., 2016, « “Aucune chose ne soit, là où le mot faillit” : réflexions sur la traduction littéraire », *Parallèles*, Vol. 28, n° 2, p. 23.

⁴⁹ <https://www.courrierinternational.com/article/etats-unis-la-definition-meme-du-racisme-est-en-train-de-changer>

écran, « Les mots sont vivants. Ils ont une personnalité, un point de vue, des intentions »⁵⁰. Le traducteur, considéré comme un médiateur culturel, traduit avant tout des idées, mais doit, en sa qualité de premier lecteur et de véhicule de sens, peser savamment ses mots en sachant quelle coloration leur donner en accord avec la pensée de l'auteur, car ces derniers revêtent parfois une signification particulière dans une culture donnée. Ils sont généralement porteurs de sens et reflètent notre système de valeurs.

La connotation péjorative de certains termes et de certaines expressions m'échappait complètement, car je n'avais jamais été sensibilisé à cette question sur laquelle j'ai dû me pencher au pied levé. Par conséquent, la première version de la traduction, dénaturée par mes biais inconscients, ne rendait absolument pas compte de la sensibilité de l'auteur au regard des minorités. Après plusieurs rappels à l'ordre des réviseuses et une profonde introspection, j'ai enfin pu m'en rendre compte et m'y tenir. Pour rectifier le tir, je me suis livré à un grand « processus d'épuration ». Sous les traits d'un « lecteur en sensibilité »⁵¹, métier qui a le vent en poupe aux États-Unis, j'ai fait de l'autocensure, salutaire en quelque sorte, ma marque de fabrique en entreprenant de lisser mon parler pour être aussi inclusif que possible.

À titre d'exemple, le terme « race », très fortement connoté en français, dont l'utilisation revient inévitablement à confirmer l'existence d'une hiérarchie entre les êtres humains, est monnaie courante aux États-Unis. Alors que même Howard Ross fait allusion aux *races and ethnicities*, faut-il en conclure que tous les Nord-Américains se font l'écho d'une idéologie raciste et nauséabonde ? Il convient plutôt de se poser la question de savoir pourquoi et dans quelle mesure ce mot si controversé semble moins raciste en anglais qu'en français.

Les Nord-Américains en sont des utilisateurs si décomplexés qu'ils recueillent des statistiques ethniques par l'entremise du Bureau du recensement aux États-Unis, une administration publique qui « distingue cinq “races” : Blanc, Noir et Afro-Américain, Asiatique, Amérindien et autochtone d'Alaska et enfin autochtone d'Hawaï et des îles du Pacifique. La population hispanique quant à elle est considérée comme une origine ethnique et non une “race”».⁵² En revanche, cette pratique est toujours interdite dans des pays comme la France ou la Belgique. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale et de la chute du nazisme, les thèses racistes et

⁵⁰ Épisode 7 de la première saison de la série *Hannibal*, créée par Brian Fuller.

⁵¹ « Ces consultants valident les manuscrits avant publication. Car si les lecteurs sont offensés, les livres risquent d'être retirés de la vente. Les éditeurs perdent alors de l'argent et les auteurs, leur crédibilité. » <https://www.france24.com/fr/am%C3%A9riques/20191211-lecteur-en-sensibilit%C3%A9-nouveau-m%C3%A9tier-incontournable-aux-%C3%A9tats-unis>

⁵² <https://www.lefigaro.fr/international/ce-que-disent-les-statistiques-ethniques-des-inegalites-aux-etats-unis20200604>

par extension le mot « race » ont été massivement rejetés. À l'heure actuelle, les tenants du mouvement antiraciste sont d'ailleurs intimement convaincus que le bannissement de ce terme constituerait une première étape vers l'éradication pure et simple du racisme et des discriminations qu'il engendre, si l'on en croit l'hypothèse Sapir-Whorf qui pose la question du « lien entre la langue et la vision du monde ».⁵³

Connaissant l'auteur et la sensibilité dont il fait preuve à l'égard des minorités, il y a fort à parier que ce mot ne ferait pas partie de son vocabulaire si la traduction française de *Everyday Bias* venait à atterrir un jour sur nos étagères. Grâce à l'éclairage de ma promotrice et de ma copromotrice, il apparaît de toute évidence que le calque pour ce mot chargé d'histoire, qui n'est pas porteur de la même connotation de part et d'autre de l'Atlantique, n'est pas une solution envisageable ni satisfaisante. Plusieurs possibilités s'offrent toutefois au traducteur pour éviter tout malentendu. Le traducteur pourrait par exemple assortir la première occurrence du mot « race » d'une note de bas de page, à la manière de cet article de Cairn Info : « Contrairement à ce qui se passe en France, le terme “race” est d’usage courant dans les sciences sociales américaines. Il a donc à ce titre été conservé dans la traduction de ce texte.⁵⁴ » Toutefois, bien que cette démarche semble tout à fait légitime, j’ai choisi de ne pas prendre ce risque. Cependant, afin d’être en phase avec la culture cible, le choix d’une traduction plus inclusive s’impose pour éviter ce terme polémique dans la mesure du possible en lui préférant par exemple « ethnies », « origine/appartenance ethnique » ou encore « couleur de peau ».

Texte source	Politiquement correct
<i>But I also heard questionable comments from these same relatives about people of different races.</i>	Mais je les ai également entendus tenir des propos douteux à l'égard de représentants d' ethnies différentes. (p. 33)
<i>They studied more than six hundred thousand observations of foul calls in games over a twelve-year period between 1991 and 2003. They worked hard to sort out a large number of non-race-related factors in the way fouls were called by referees.</i>	Ils ont analysé plus de 600 000 fautes signalées sur une période de 12 ans, entre les saisons de 1991 et de 2003, et se sont efforcés d'écartier un grand nombre de cas où la couleur de peau n'avait pas joué sur la décision de l'arbitre. (p. 15)

⁵³ BOUGEARD-VETÖ, M.-É., « Comptes rendus » sur *La Traduction* de M. OUSTINOFF, Paris, PUF, Collection « Que sais-je ? », 2003, dans *Revue de littérature comparée*, 2004, Vol. 311, p. 357.

⁵⁴ ALBA, R., DENTON, N., 2008, « Les données raciales et ethniques aux États-Unis : entre connaissance scientifique et politique des identités », *Revue française de sociologie*, Vol. 49, p. 141.

<i>No matter what race we are, I think we all still need to perform.</i>	Peu importe notre couleur de peau , je crois que nous devons tous sans exception être performants. (p. 79)
--	---

Il en va également de même pour d'autres formulations trop offensantes comme « les Noirs » pour traduire *Black people* en français. L'expression « personnes de couleur », pourtant trop imprécise puisqu'elle englobe tout « individu qui n'est pas de couleur blanche »⁵⁵, a pendant un temps été envisagée sur les conseils avisés de ma copromotrice. Ne parlons même pas de l'expression « non-Blancs » ou « personnes non-blanches » qui ne semble pas des plus heureuses.

Cela dit, comme le soutient la militante Mireille-Tsheusi Robert dans un article de la RTBF :

Dans les médias, les personnes noires sont très souvent présentées (à part dans le sport et la culture) dans des postures agressives, en situation de pauvreté, d'humiliation, cela renforce l'idée, inconsciemment, dans la tête des téléspectateurs que noir = misère, soumission, délinquance, etc. Ce n'est pas le mot en tant que tel qui pose problème mais sa charge symbolique. Même si les mentalités évoluent et que les médias font une utilisation respectueuse de ce mot, il n'y a pas eu de rupture avec sa signification stigmatisante, il reste associé à trop de clichés.⁵⁶

Dans cet argumentaire, un élément de réponse est porté à notre attention, à savoir l'expression « personnes noires ». Le substantif « personne » affublé de la forme adjectivale de « Noir » semble donc constituer une solution satisfaisante au nom de l'inclusivité. À mon sens, peu importe les choix posés, cette démarche n'est pas la panacée, car elle placera quoi qu'il arrive les principaux intéressés en cases, mais permettra en revanche de les humaniser davantage. En voici quelques exemples pour alimenter notre réflexion :

Texte source	Version jugée offensante	Version politiquement correcte
<i>In South Africa, apartheid (the horrific system designed to subjugate black South Africans to permit the white minority to maintain power) has been gone for more than twenty years.</i>	En Afrique du Sud, l'apartheid (l'abominable système politique destiné à assujettir les Noirs et, ainsi, à garantir l'hégémonie de la minorité blanche) a été aboli il y a plus de 20 ans.	En Afrique du Sud, l'apartheid (l'abominable système politique destiné à assujettir les populations noires et, ainsi, à garantir l'hégémonie de la minorité blanche) a été aboli il y a plus de 20 ans. (p. 11)

⁵⁵ <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/personne-de-couleur/>

⁵⁶ https://www.rtbf.be/info/inside/detail_comment-nommer-les-personnes-noires-dans-les-medias?id=10527824

Il convient également de prêter une attention particulière aux personnes souffrant d'un handicap et aux minorités sexuelles, pour qui la tendance « personne + adjectif », bien qu'elle ne soit pas une science exacte, est également recommandée :

<i>In the United States, we have seen the civil rights movement, the women's movement, and the expansion of acceptance and of equal rights for lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) people.</i>	En effet, les États-Unis ont vu le mouvement des droits civiques et le mouvement féministe porter leurs fruits, le combat des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des transgenres (LGBT) gagner en reconnaissance et l'égalité des droits gagner du terrain.	En effet, les États-Unis ont vu le mouvement des droits civiques et le mouvement féministe porter leurs fruits, le combat des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) gagner en reconnaissance et l'égalité des droits gagner du terrain. (p. 11)
<i>Members of nondominant groups (e.g., white women, men and women of color, LGBT people, people with disabilities) [...]</i>	Il en va de même pour les membres des groupes non dominants (par exemple, les femmes blanches, les hommes et les femmes de couleur, les personnes LGBT et les handicapés).	Il en va de même pour les membres des groupes non dominants (par exemple, les femmes blanches, les hommes et les femmes de couleur, les personnes LGBT et les personnes souffrant d'un handicap). (p. 69)

Un autre point qui devrait attirer notre attention est l'écriture inclusive, également connue sous le nom de langage épicène et définie comme « une forme d'écriture neutre, non sexiste qui a pour objectif premier d'établir la parité homme/femme dans la langue.⁵⁷ » Sans trop entrer dans le détail, l'écriture inclusive, qui contribue à visibiliser les femmes dans la société autant que les hommes, suscite de nombreuses polémiques, notamment en Hexagone, et commence à faire débat en Belgique depuis qu'elle est à l'ordre du jour. Certains demeurent dubitatifs au regard de la tournure lexicale que prend ce changement de mentalité, arguant que l'écriture inclusive écorche l'oreille et alourdit les phrases. Pas plus tard qu'en 2017, « les immortels » de l'Académie française, prestigieuse institution qui prétend pourtant être « sensible aux évolutions et aux innovations de la langue »⁵⁸, se sont inscrits en faux contre l'écriture inclusive dans une déclaration officielle en la qualifiant de « péril mortel », ce qui leur a valu une volée de bois vert des partisans les plus fervents de cette pratique. Toutefois, ils ne sont pas près d'en démordre et avalisent indirectement que le masculin l'emportera toujours grammaticalement

⁵⁷ <https://lecafedufle.fr/ecriture-inclusive/>

⁵⁸ <http://www.academie-francaise.fr/actualites/declaration-de-lacademie-francaise-sur-lecriture-dite-inclusive>

sur le féminin. N'en déplaise à ces intellectuels, la langue évolue constamment et inévitablement, en même temps que les mentalités, à défaut de quoi elle mourrait.

Soit dit en passant, nous n'aborderons aucun aspect de la grammaire inclusive comme la règle de proximité, qui consiste à accorder un adjectif avec le substantif le plus proche, qu'il soit de genre masculin ou féminin : « Ces deux meubles et cette chaise sont bien disposées dans la pièce ». Cela dit, avant de poursuivre, il convient de souligner que les tendances diffèrent bien évidemment d'une langue à l'autre, chacune d'entre elles possédant son propre système linguistique.

Si l'on s'en réfère aux « Orientations pour un langage inclusif » sur le site des Nations unies :

English has very few gender markers: the pronouns and possessives (he, she, her and his); and some nouns and forms of address. Most English nouns do not have grammatical gender forms (teacher, president), whereas a few nouns are specifically masculine or feminine (actor/actress, waiter/waitress). Some nouns that once ended in -man now have neutral equivalents that are used to include both genders (police officer for policeman/policewoman, spokesperson for spokesman, chair/chairperson for chairman).⁵⁹

Par contre, en français, en citant toujours la même source, « les flexions de genre grammatical (masculin et féminin) affectent la morphologie du nom ainsi que celle des mots qui s'y rapportent (adjectifs, déterminants et pronoms). »⁶⁰

L'écriture inclusive, pratique aux règles encore floues, n'est pas vraiment codifiée, mais plusieurs tendances tout à fait applicables à la traduction semblent se dégager en français :

- La féminisation des noms de métiers (professeure, madame la présidente plutôt que madame *le président*, etc.), qui constitue à mon sens la tendance la moins contraignante à appliquer au regard de la forme ;
- La double flexion : déjà plus problématique à l'écrit, cette formule inclusive consiste à mettre les hommes et les femmes d'un groupe de personnes sur un pied d'égalité en citant la forme masculine et féminine d'un même mot pour mieux représenter la réalité (les étudiantes et les étudiants, chères lectrices et chers lecteurs, etc.) ;
- Le point médian : certainement la tendance la plus décriée de toutes dont il ne sera nullement question dans ce commentaire (tous·tes les étudiant·e·s).

⁵⁹ <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

⁶⁰ <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Toutes ces règles semblent simples à observer sur le papier, mais certaines se révèlent plus problématiques à appliquer en pratique, a fortiori en sachant que le texte cible français tend déjà à dilater d'environ 25 pour cent par rapport au texte source anglais lors du passage d'une langue à une autre, comme nous l'ont inculqué de nombreux professeurs. En traductologie, ce phénomène est mieux connu sous le nom de foisonnement, c'est-à-dire « l'augmentation de volume du texte d'arrivée par rapport au texte de départ »⁶¹, dont la proportion, appelée coefficient de foisonnement, peut être liée « à la différence entre les codes linguistiques et peut être attribuable au libre choix du traducteur. »⁶²

Sans toutefois en faire un thème central et récurrent de son œuvre, l'auteur semble se montrer favorable à la féminisation des noms de métiers et par la même occasion à la double flexion dans l'extrait suivant : « [...] *a dramatic shift in the presence of LGBT actors and actresses* [...] ». Qui plus est, Howard Ross souligne un aspect sexiste de la langue anglaise dans le chapitre 5 qui se fait également ressentir en français :

<p><i>Various different structures and systems, rules, policies and procedures, and even our language can unwittingly reinforce the dynamics of power. For instance, how many female chairmen do you run into these days?</i></p>	<p>Des structures et des systèmes particuliers, des normes, des mesures politiques, des pratiques et même notre langue peuvent involontairement consolider les rapports de force. Par exemple, vous croisez beaucoup de madame le président ces temps-ci ? (p. 75)</p>
---	---

Si ces phrases ne m'avaient pas mis la puce à l'oreille, je n'aurais jamais songé à prêter une attention particulière à l'écriture inclusive dans la traduction puisque la croyance que le masculin l'emporte grammaticalement sur le féminin est profondément enfouie dans les tréfonds de ma psyché. J'ai par conséquent éprouvé pas mal de difficultés à m'y tenir.

La féminisation des noms de métiers a pu être appliquée sans réserve dans la traduction dès lors que la personne exerçant la profession en question était une femme.

<p><i>Jo Handelsman is a Howard Hughes Medical Institute professor of molecular, cellular, and developmental biology at Yale University, and the associate director for science at the White House Office of Science and Technology Policy.</i></p>	<p>Jo Handelsman est professeure de biologie moléculaire et cellulaire ainsi que de biologie du développement à l'institut médical Howard Hughes de l'université de Yale. Elle occupe également le poste de directrice adjointe pour la science au Bureau de la politique scientifique et technologique de la Maison-Blanche. (p. 19)</p>
---	---

⁶¹ COCHRANE, G., 1995, « Le foisonnement, phénomène complexe », *TTR*, Vol. 8, n° 2, p. 175.

⁶² *Ibid.*

La double flexion, par contre, est une autre paire de manches. En prenant en compte le coefficient de foisonnement au regard de la tendance naturelle du français à utiliser plus de mots que l'anglais par l'utilisation de charnières et de mon penchant prononcé pour la verbosité, cette règle a été observée avec parcimonie dans la traduction, dès que le contexte s'y prêtait et que l'agencement des mots y était favorable. De ce point de vue, il est très vite apparu que la double flexion n'était pas une solution des plus heureuses pour donner des accents inclusifs à la traduction. À titre d'exemple, sur une seule et même page, à savoir la deuxième du chapitre 1 (p. 43), figurent quatre fois le mot « *candidates* » et pas moins de six fois le mot « *students* ». Le style de l'auteur, qui ne se prête pas à une utilisation inconditionnelle et irréfléchie de cette règle, notamment pour ce passage et bien d'autres, engendrerait un rendu complètement indigeste une fois tout le texte traduit, qui compterait bien plus de pages que l'original si l'on prend en compte le coefficient de foisonnement. En voici un exemple ci-dessous :

Vous avez travaillé dur toute votre vie pour devenir **un bon étudiant ou une bonne étudiante, l'un ou l'une des meilleurs** même. [...] L'entretien jouera un rôle déterminant dans la décision **des recruteuses et des recruteurs**, car cette étape leur permet souvent de trier sur le volet **les étudiantes et les étudiants** qui ont à la fois l'intelligence *et* la carrure requises pour **devenir de bonnes et de bons médecins**.

Au début, j'avais dans l'idée d'utiliser la double flexion pour la première occurrence de chaque mot genre pour ensuite revenir à la règle du « masculin l'emporte », un projet voué à l'échec. Ce genre de doublets gagnerait plutôt à être utilisé aux moments opportuns et à bon escient, c'est-à-dire sans nuire à la lisibilité du texte, par exemple lorsque l'auteur s'adresse directement à son lectorat :

<i>My intention in writing this book is not to wag the finger of self-righteousness at you, the reader, [...]</i>	Cet ouvrage n'a pas pour but de pointer un doigt moralisateur vers vous, chère lectrice ou cher lecteur , [...]
<i>And then, for those of you who want to look at ways that you can build more consciousness into the schools, [...]</i>	Puis, pour celles et ceux d'entre vous qui souhaitent examiner les moyens de sensibiliser davantage les écoles, [...] (p. 39)

Comme le suggère encore une fois l'organisme onusien dans ses « Orientations pour un langage inclusif », nous pouvons également entreprendre d'employer des formules à l'infinitif pour gommer le genre :

My intention in writing this book is not to wag the finger of self-righteousness at you, the reader, [...]

Cet ouvrage n'a pas pour but de pointer un doigt moralisateur vers **vous qui lisez** ces lignes [...] (p. 31)

Qui plus est, dans la mesure où l'anglais, dont la plupart des substantifs sont épiciènes, est une langue moins marquée par le genre que le français, il est quasiment impossible — hélas ! — de savoir précisément à quel endroit l'auteur aurait pu choisir d'utiliser des formules plus inclusives, à part dans certains cas où il existe une forme masculine et féminine d'un même mot comme dans le cas de *actor/actress*.

Howard Ross joue d'ailleurs sur cet aspect de la langue anglaise et, dans le même temps, sur les stéréotypes qu'elle véhicule dans ce passage clé de l'introduction pour confirmer l'existence de biais inconscients chez le lecteur — et chez le traducteur par la même occasion — en nous racontant une petite histoire qui prendra bien vite tout son sens :

A man and his son get on an airplane. The plane takes off and shortly thereafter is hit by a tremendous storm, which causes a crash landing. The father is killed instantly, but, miraculously, the son is injured but survives. An ambulance rushes him from the scene to the local hospital, where he is immediately taken to the operating room. After the boy is prepped for surgery, the surgeon approaches the operating table but then stops suddenly and says, "I can't operate on this boy—he is my son!" Who is the surgeon? (p. 30)

Pour résumer l'extrait ci-dessus, un homme et son fils sont dans un avion. Le père est tué sur le coup et le garçon est emmené en urgence à l'hôpital après un atterrissage en catastrophe dû aux conditions météorologiques. La personne sur le point d'opérer l'enfant s'écrie qu'elle ne peut s'y résoudre car il n'est autre que son propre fils. L'enjeu principal de ce paragraphe est la traduction du mot « *surgeon* ».

Comme le suggère Howard Ross, les mécanismes de notre cerveau sont extraordinairement complexes et la plupart de ses mystères demeurent impénétrables malgré nos progrès considérables dans le domaine des sciences cognitives. Dès lors que notre tour de contrôle tire constamment des conclusions hâtives, si d'aventure le traducteur, à l'instar du lecteur, considère l'hétérosexualité comme la norme, a fortiori s'il est un homme, il éprouvera des difficultés à comprendre la chute de l'histoire et sera un brin déconcerté l'espace d'un instant jusqu'à la ligne suivante. Ces derniers auront du mal à concevoir que le *surgeon* puisse être homosexuel ou, pire encore, qu'il puisse être un représentant de la gent féminine puisque « En France, alors

que la moitié des médecins sont maintenant des femmes, elles ne représentent qu'à peine 16,8 % en chirurgie générale ! »⁶³

Le système de la langue anglaise sert le propos de l'ouvrage en laissant planer le doute sur le genre du mot épicène *surgeon*, ce qui ne fonctionne pas en français à l'heure où « chirurgien » est couramment féminisé. Aussi curieux que cela puisse paraître, naguère encore, d'aucuns étaient même portés à croire que l'appellation « [m]adame la chirurgienne » désignait ni plus ni moins la femme du chirurgien⁶⁴. S'il s'était agi du mot « médecin », en revanche, la question ne serait même pas posée puisque la flexion masculine est de mise et ce, tant pour un homme que pour une femme. « Femme médecin », à la rigueur, reste une échappatoire, quoique peu satisfaisante pour les principales intéressées.

Dans le texte, peu importe que le référent soit en vérité la mère de l'enfant ou son deuxième père, là n'est pas la question. Du point de vue de la traduction, l'objectif premier était d'éviter de lever les ambiguïtés que cultive le texte source sur ce mot. En effet, trancher sur cette question et employer le terme « chirurgien » ou « chirurgienne » aurait revenu à vendre la mèche au lecteur et le message n'aurait pas eu l'effet escompté dans le texte cible. À mon sens, il semblait donc opportun de gommer le genre du mot « *surgeon* » en modifiant quelque peu le texte afin de pouvoir opter pour un nom collectif et une formule à l'infinitif en vue de garder l'effet de surprise pour le lecteur francophone :

After the boy is prepped for surgery, the surgeon approaches the operating table but then stops suddenly and says, “I can’t operate on this boy—he is my son!” Who is the surgeon?

Une fois le garçon préparé pour l'intervention, l'équipe chirurgicale s'approche de la table d'opération et une voix s'élève : « Je ne peux pas opérer ce garçon, c'est mon fils ! » Qui prononce ces mots ? (p. 31)

Du fait du système de la langue française, qui veut que le masculin soit une forme neutre et dite non marquée, et de mes biais, j'avais *systématiquement et inconsciemment* associé « *surgeon* » à un homme lors de ma première lecture de ce passage. Cette approche donne matière à réflexion : nous serions en effet en droit de nous demander, comme bien d'autres avant nous, si ce sont les mentalités qui façonnent la langue ou la langue qui façonne les mentalités.

⁶³ https://www.francetvinfo.fr/sante/professions-medicales/femme-chirurgienne-et-sexisme-une-lutte-auquotidien_1116977.html

⁶⁴ Bescherelle, L.N., 1845, *Dictionnaire national ou Grand Dictionnaire classique de la langue française*, p. 636.

En somme, de nombreuses influences pèsent sur nos décisions au quotidien. Mon milieu social et mes expériences personnelles, qui ont forgé mon identité, ont influé sur le choix des termes, les tournures de phrases et l'implicite. Ces éléments peuvent dénaturer le message du texte source si le traducteur n'y prend pas garde et laisse ses biais inconscients prendre le pas sur sa démarche traductive.

IV. Conclusion

En choisissant cet ouvrage, j'étais loin d'imaginer dans quoi j'étais sur le point de m'embarquer et de la relation tumultueuse que j'allais entretenir avec lui. *Everyday Bias* a suscité chez moi des sentiments contradictoires pendant plus d'un an : j'ai d'abord ressenti de la passion qui s'est vite muée en haine tant j'étais frustré de ne pas réussir à traduire ce que j'avais pourtant l'impression de comprendre⁶⁵. J'ai été à deux doigts de rendre les armes, mais je n'ai pas pu me résoudre à me laisser vaincre par le texte. Après la traduction, j'ai été amené à endosser le costume de théoricien, parfois trop lourd pour mes épaules, en ma qualité de pur praticien. Il va sans dire que je garde un goût amer de cette expérience après avoir sué sang et eau pour traduire ces extraits et rédiger ces quarante pages. Toutefois, force est de reconnaître que j'en ressors inévitablement grandi. Sur le plan personnel, ce mémoire m'a permis de voir les choses en face. Dans sa vie professionnelle, un traducteur aura rarement le luxe de choisir ses traductions, du moins s'il veut vivre dignement de son travail. Il pourra bien entendu refuser les textes qui ne relèvent pas de son domaine de spécialisation. Pour ma part, je n'ai pas été en mesure de bien cerner en amont les difficultés posées par l'ouvrage dont certains passages me laissent encore perplexe et j'en ai largement fait les frais. Les heures sombres qui viennent de s'écouler m'ont en quelque sorte préparé au marché de l'emploi où la concurrence fait rage. Malgré cette dure réalité, je suis tout de même convaincu que la traduction est inscrite dans mes gènes. Sur le plan professionnel, à la faveur d'une profonde introspection, comme le préconise Howard Ross, j'ai appris à remettre en question ma démarche traductive et surtout à peser mes mots. Cibliste à l'extrême, j'aimais à m'éloigner du texte source en ne songeant qu'à l'idiomaticité et à la réception du texte par le public cible, souvent au détriment du message de l'auteur et des idées véhiculées. En termes aristotélaciens, le maître mot est le « juste milieu ». Je sais à présent toute la portée de ce qu'a affirmé Josée Kamoun, traductrice qui force l'admiration, lors d'une conférence sur la retraduction à l'ULiège au sortir de l'année 2019. Si j'ai bonne souvenance, cette dernière s'est exprimée en ces termes : « Le traducteur souffre à la fois de presbytie et de myopie, son nez est par conséquent chaussé de lunettes à double foyer. Il doit être au ras du texte et revenir aussi souvent que possible vers la source, mais également pouvoir lever les yeux et apercevoir le public cible pour en cerner les spécificités. »

⁶⁵ COSTE, B., 2016, « “Aucune chose ne soit, là où le mot faillit” : réflexions sur la traduction littéraire », *Parallèles*, Vol. 28, n° 2, p. 26.

V. Bibliographie

OUVRAGES ET MONOGRAPHIES

BALLARD, M., 2004, *Versus : la version réfléchie, anglais-français. Volume 2 : des signes au texte*, Gap / Paris : Ophrys.

BERMAN, A., 1999, *La Traduction et la Lettre ou l'Auberge du lointain*, Paris, Seuil.

BESCHERELLE, L.N., 1845, *Dictionnaire national ou Grand Dictionnaire classique de la langue française*, Chez Simon.

CHANNOUF, A., 2004, *Les influences inconscientes : De l'effet des émotions et des croyances sur le jugement*, Paris, A. Colin.

HORGUELIN, P.A., 1981, *Anthologie de la manière de traduire : Domaine français*, Montréal, Linguatech.

LADMIRAL, J-R., 2014, *Sourcier ou cibliste*, Paris, Les Belles Lettres.

NIDA, E. A., 1964, *Toward a Science of Translating with Special Reference to Principles and Procedures Involved in Bible Translating*, Leiden, E.J. Brill.

ROSS, H. J., 2014, *Everyday bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments in Our Daily Lives*, Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield.

VILNAY, J-P., DARBELNET, J., 1958, *Stylistique comparée du français et de l'anglais*, Paris, Didier.

WECKSTEEN-QUINIO, C., MARIAULE, M. et LEFEBVRE-SCODELLER, C., 2019, *La traduction anglais-français manuel de traductologie pratique*, Louvain-la-Neuve, De Boeck supérieur.

ARTICLES SCIENTIFIQUES PUBLIÉS DANS DES REVUES

ALBA, R., DENTON, N., 2008, « Les données raciales et ethniques aux États-Unis : entre connaissance scientifique et politique des identités », *Revue française de sociologie*, Vol. 49, p. 141–151. Adresse : <https://doi.org/10.3917/rfs.491.0141> [consulté le 8 août 2020].

BANDIA, P.F., 2011, « Orality: A Pluridisciplinary Concept », *Handbook of Translation Studies*, Vol. 2, p. 108–112. Adresse : <https://benjamins.com/online/hts/articles/oral> [consulté le 8 juillet 2020].

BASALAMAH, S., 2016, « Sourcier ou cibliste. Les profondeurs de la traduction de Jean-René Ladmiral », *La traduction omniprésente mais transparente. De la traduction en sciences humaines et sociales*, n° 258, p. 31–33. Adresse : <https://id.erudit.org/iderudit/84894ac> [consulté le 3 août 2020].

BOUGEARD-VETÖ, M.-É., « Comptes rendus » sur *La Traduction* de M. OUSTINOFF, Paris, PUF, Collection « Que sais-je ? », 2003, dans *Revue de littérature comparée*, 2004, Vol. 311, p. 357–378. Adresse : <https://www.cairn.info/revue-de-litterature-comparee-2004-3-page-357.htm?contenu=resume> [consulté le 29 juillet 2020].

CHICHEREAU, C., LAMOINE, S., 2003, compte rendu du colloque « Traduire les accents », *Translittérature*, n° 25, p. 48–50. Adresse : http://www.translitterature.fr/media/article_413.pdf [consulté le 5 août].

COCHRANE, G., 1995, « Le foisonnement, phénomène complexe », *TTR*, Vol. 8, n° 2, p. 175–193. Adresse : <https://doi.org/10.7202/037222ar> [consulté le 14 juillet 2020].

COLSON, J., 1994, « Les instruments de la docilité », *Palimpsestes*, Vol. 8, p. 57–71. Adresse : <https://doi.org/10.4000/palimpsestes.734> [consulté le 8 août].

COSTE, B., 2016, « “Aucune chose ne soit, là où le mot faillit” : réflexions sur la traduction littéraire », *Parallèles*, Vol. 28, n° 2, p. 22–34. Adresse : <https://www.paralleles.unige.ch/en/tous-les-numeros/num-28-2/benedicte-coste/> [consulté le : 6 juillet 2020].

DURIEUX, C., 1990, « Le foisonnement en traduction technique d’anglais en français ». *Meta*, Vol. 35, n° 1, p. 55–60. Adresse : <https://doi.org/10.7202/002689ar> [consulté le 26 juillet 2020].

DURIEUX, C., 1998, « La traduction, transfert linguistique ou transfert culturel ? ». *Revue des lettres et de traduction*, Vol. 4, p. 13–29. Adresse : http://documents.irevues.inist.fr/bitstream/handle/2042/41839/1998_4_13-29.pdf?sequence=3 [consulté le 31 juillet 2020].

GHAZALA, H., 2002, « The Translator’s Dilemma with Bias », *Babel*, Vol. 48, n° 2, p. 147–162.

HEWSON, L., 2004, « Sourcistes et cibliers », *Correct/Incorrect*, p. 123–134, Arras, Artois Presses Université.

HEWSON, L., 2016, « Les incertitudes du traduire », *Meta*, Vol. 61, n° 1, p. 12–28. Adresse : <https://doi.org/10.7202/1036980ar> [consulté le 31 juillet 2020].

- LADMIRAL, J-R., 1986, « Sourciers et ciblistes », *Revue d'esthétique*, n° 12, p. 33–42.
- MIN-HSIU, L., 2013, « Popularization and Translation », *Handbook of Translation Studies*, Vol. 4, p. 130–133. Adresse : <https://benjamins.com/online/hts/articles/pop1.fr> [consulté le 8 juillet 2020].
- NORD, CH., 2010, « Functionalist approaches », *Handbook of Translation Studies*, Vol. 1, p. 120–128. John Benjamins Publishing Company. Adresse : <https://benjamins.com/online/hts/articles/fun1> [consulté le 31 juillet 2020].
- SATO, S., GYGAX, P., UTE, G., 2013, « Gender inferences: Grammatical features and their impact on the representation of gender in bilinguals », *Bilingualism: Language and Cognition*, Vol. 16, n° 4, p. 792–807. Adresse : <https://doi.org/10.1017/S1366728912000739> [consulté le 25 juillet 2020].
- TELLIER-MARCIL, A., 2019, « Plaidoyer pour la prise en compte de la spécificité juridique du Québec dans la traduction de contrats », *TTR*, Vol. 32, n° 1, p. 177–204. Adresse : <https://doi.org/10.7202/1068018ar> [consulté le 3 août 2020].
- #### SITES INTERNET ET ARTICLES DE JOURNAUX
- « “Lecteur en sensibilité”, nouveau métier incontournable aux États-Unis » : <https://www.france24.com/fr/am%C3%A9riques/20191211-lecteur-en-sensibilit%C3%A9-nouveau-m%C3%A9tier-incontournable-aux-%C3%A9tats-unis> [consulté le 10 juillet 2020].
- « Ce que disent les statistiques ethniques des inégalités aux États-Unis » : <https://www.lefigaro.fr/international/ce-que-disent-les-statistiques-ethniques-des-inegalites-aux-etats-unis20200604> [consulté le 15 juillet 2020].
- « Comment nommer les personnes noires dans les médias » : https://www.rtbf.be/info/inside/detail_comment-nommer-les-personnes-noires-dans-les-medias?id=10527824 [consulté le 15 juillet 2020].
- « Déclaration de l'Académie française sur l'écriture dite “inclusive” » : <http://www.academie-francaise.fr/actualites/declaration-de-lacademie-francaise-sur-lecriture-dite-inclusive> [consulté le 26 juillet 2020].
- « Écriture inclusive. Cher·e·s lecteur·rice·s, déterminé·e·s à écrire différemment ? » : <https://lecafedufr.fr/ecriture-inclusive/> [consultable le 25 juillet 2020].

« États-Unis : des universités à part pour les étudiants afro-américains » : https://www.francetvinfo.fr/monde/usa/presidentielle/donald-trump/etats-unis-des-universites-a-part-pour-les-etudiants-afro-americains_3460077.html [consulté le 1 août 2020].

« Femme chirurgienne et sexe : une lutte au quotidien » : https://www.francetvinfo.fr/sante/professions-medicales/femme-chirurgienne-et-sexe-une-lutte-au-quotidien_1116977.html [consulté le 28 juillet 2020].

« *Guidelines for gender-inclusive language in English* »: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml> [consulté le 29 juillet 2020].

« L’importance de définir son public cible » : <https://www.stevenson.ca/definir-public-cible/> [consulté le 26 juillet 2020].

« La définition même du racisme est en train de changer » : <https://www.courrierinternational.com/article/etats-unis-la-definition-meme-du-racisme-est-en-train-de-changer> [consulté le 13 juillet 2020].

« La longue marche de la féminisation des noms de métiers » : https://www.rtbf.be/culture/litterature/detail_la-longue-marche-de-la-feminisation-des-noms-de-metiers?id=10158110 [consulté le 26 juillet 2020].

« La puissance américaine : le soft power » : https://www.assistancescolaire.com/eleve/4e/geographie/reviser-une-notion/la-puissance-americaine-le-soft-power-4_geo_20 [consulté le 30 juillet 2020].

« Le rayonnement culturel des États-Unis : un soft power en déclin ? » : <https://www.areion24.news/2017/02/10/rayonnement-culturel-etats-unis-soft-power-declin/> [consulté le 30 juillet 2020].

« Orientations pour un langage inclusif en français » : <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/guidelines.shtml> [consulté le 29 juillet 2020].

« Racisme-violences policières aux USA et en France : quelle symétrie ? » : <https://www.franceculture.fr/emissions/lesprit-public/lesprit-public-emission-du-dimanche-07-juin-2020> [consulté le 1 août 2020].

« Sourcier ? cibliste ? Qui est le traducteur ? » : <https://www.calliope-petrichor.fr/2018/02/02/sourcier-cibliste-qui-est-le-traducteur/> [consulté le 3 août 2020].

Cook Ross : <https://cookross.com/howard/> [consulté le 15 juillet].

VIDÉOS

ADFO. « Biais inconscients dans les écoles par Shakil Choudhury ». 16 juillet 2020, <https://www.youtube.com/watch?v=4wJ0y6Oppxo> [consulté le 25 juillet].

Brian Fuller, 2013. « Hannibal ». Saison 1, épisode 7.

Louvain moocXperiene. « 11. Différences entre stéréotypes, biais et préjugés | Louv22x ». YouTube, 7 janvier 2020, <https://www.youtube.com/watch?v=jTnR67hlr5g> [consulté le 1 août 2020].

Réseau interuniversitaire québécois EDI RIQEDI. « Conférence sur les biais inconscients : l'impact des préjugés sur notre prise de décisions ». YouTube, 1 août 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=4pjTn266D08> [consulté le 5 août 2020].

Talks at Google. « Howard Ross: "Everyday Bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments" | Talks at Google ». YouTube, 17 novembre 2014, <https://www.youtube.com/watch?v=v01SxXui9XQ> [consulté le 10 juillet 2020].

DICTIONNAIRES ET OUTILS

Dictionnaires - Antidote

L'internaute, <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/>

Linguee, <https://www.linguee.fr/>

Meertens, René. *Guide anglais-français de la traduction*, Paris, Top éditions, 1999.

Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/>

The Free Dictionary, <https://www.thefreedictionary.com/>