



Dialoguons

Comment parler de politique, d'idéologie et d'autres sujets difficiles à aborder

parlonspoli 



Remerciements

CIVIX est un organisme de bienfaisance canadien qui contribue, grâce à l'éducation civique, à développer et à renforcer l'engagement démocratique des jeunes.

Nous créons des programmes d'apprentissage et offrons des occasions de développement professionnel qui permettent au personnel enseignant de transformer des événements politiques réels en expériences d'apprentissage authentiques.

Le programme éducatif *ParlonsPoli* vise à cultiver les connaissances, les attitudes et les compétences nécessaires pour participer de manière constructive aux discussions politiques.

Le Guide de discussion Dialoguons a été rendu possible grâce au soutien du gouvernement du Canada.

Canada

C·I·V·I·X

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
2. ÉTABLIR UN CLIMAT PROPICE À LA DISCUSSION	5
3. FACILITER LES DISCUSSIONS DIFFICILES	16
4. STRUCTURER LA DISCUSSION À L'AIDE DE PROTOCOLES	24
Penser, jumeler et partager	25
Ordre de grandeur	26
Quatre coins	28
Garder le mot de la fin	29
Échanges écrits	31
5. DÉMARCHE POUR UN DÉSACCORD CONSTRUCTIF – RÉPIT	33
6. ACTIVITÉS	36
Activités interactives en ligne.....	36
Outils téléchargeables.....	37
Jeu Cartes de valeurs	38
7. PLANIFIER VOTRE DISCUSSION	39
Préparation de la personne qui anime.....	39
Préparation des membres de la discussion.....	40
8. RÉOLUTION DE PROBLÈMES	41
Que faire lorsqu'une personne domine la discussion?.....	43
Que faire lorsque personne ne parle?.....	44
Que faire lorsque quelqu'un est très fermé dans ses idées?.....	45
Que faire lorsque les opinions manquent de diversité?.....	46

1. INTRODUCTION

Alors que les gens d'aujourd'hui ont des opinions de plus en plus tranchées, qu'ils ont du mal à considérer les points de vue des autres et qu'ils expriment leurs désaccords de manière blessante, tenir des discussions avec les autres peut sembler plus difficile que jamais.

Pourtant, discuter est essentiel, surtout lorsqu'il s'agit de prendre des décisions importantes au sein de nos communautés. Or, lorsque les gens perdent la capacité d'exprimer leur désaccord de manière respectueuse, non seulement il devient difficile d'avancer collectivement, mais la société se fragmente et la démocratie s'affaiblit. C'est pourquoi la capacité d'écouter et de prendre en considération les points de vue des autres est une compétence aussi essentielle pour l'avenir.

Écouter n'est toutefois pas aussi facile qu'on le croit. Des recherches ont démontré que notre perception de ceux qui ne partagent pas nos opinions idéologiques et politiques est de plus en plus négative. Nous avons également tendance à porter des préjugés sur les croyances et les valeurs des gens en fonction de leur appartenance à un groupe ou de leur position sur l'échiquier politique. C'est ainsi que nous en venons parfois à rejeter les autres rapidement, avant même de les écouter.

Même si les désaccords sur des enjeux importants sont fréquents, nos perceptions des autres sont souvent exagérées¹. Nous nous concentrons parfois trop sur ce qui nous divise, ce qui nous amène à adopter une posture de « nous contre les autres ». Pourtant, bien que nous ayons tendance à croire que les gens sont fondamentalement différents de nous, nous partageons en réalité bien plus de points communs que ce qu'on pourrait croire.

C'est pour ces raisons que nous devons apprendre à tenir des discussions plus constructives, c'est-à-dire des discussions où les membres s'efforcent de comprendre les points de vue des autres, malgré les différends, et ne cherchent pas à gagner un débat ou à vaincre un adversaire. Les discussions constructives permettent d'élargir les perspectives des gens, en permettant l'expression de différentes voix.

¹ La différence dans la manière dont différents individus ou groupes perçoivent une même situation, un phénomène étudié dans plusieurs pays à travers le monde, est parfois appelé « écart de perception ». En général, les personnes situées à des pôles politiques opposés ont une vision exagérée les unes des autres. Le Canada ne fait pas exception (voir <https://www.mediatechdemocracy.com/all-work/mass-polarization-in-canada-whats-causing-it-why-s-hould-we-care> - en anglais).

Ce guide a été développé dans l'optique de vous aider à aborder des sujets potentiellement controversés dans le cadre de discussions constructives. Les outils et activités que nous proposons peuvent être utilisés par des organismes communautaires, des personnes élues, ainsi que par toute personne souhaitant modérer des discussions délicates.

Modérer des discussions sur des sujets controversés vise plusieurs objectifs, dont :

- de créer un environnement de discussion où les membres ont une compréhension claire des normes et des attentes liées à l'échange;
- d'encourager les échanges axés sur la compréhension d'un enjeu ou d'un sujet, plutôt que sur la victoire d'un point de vue;
- d'aider les membres à reconnaître les facteurs qui rendent la communication difficile en cas de désaccord, puis à les atténuer ou à les gérer;
- d'apprendre aux membres à réagir de manière constructive lorsqu'une discussion dégénère en dispute;
- d'amener les membres d'une discussion à considérer des points de vue différents pour favoriser les discussions constructives.

Le contenu de ce guide est basé sur le programme *ParlonsPoli*, créé par CIVIX. Pour trouver les ressources mentionnées dans ce guide et en savoir plus sur le programme, visitez dialoguons.ca.



2. ÉTABLIR UN CLIMAT PROPICE À LA DISCUSSION

Quel que soit le sujet de la discussion, les gens ont besoin de sentir qu'ils sont dans un environnement où les discussions ouvertes et constructives sont encouragées, et où ils peuvent écouter et être écoutés. C'est ce qu'on appelle un *climat propice à la discussion*.

Établir un climat propice à la discussion n'est pas toujours chose facile, particulièrement lorsque le sujet de la discussion est potentiellement controversé. Toutefois, il existe quelques stratégies pour vous aider à définir les attentes autour d'une discussion, tout en veillant à ce que les membres puissent échanger ouvertement leurs idées.



Se concentrer sur la compréhension et non sur la victoire : une discussion n'est pas un débat

Avant tout, qu'entend-on par « discussion »? Une *discussion* est un échange d'idées entre des personnes autour d'un problème, d'un enjeu ou d'une question précise. Son objectif est de favoriser le partage de points de vue et d'approfondir la compréhension d'un certain sujet.

Cependant, la plupart des questions sociales, des enjeux politiques ou des lois sont abordés sous forme de débat. Dans un débat, on présente des arguments et des preuves pour ou contre, puis on cherche à réfuter les points de vue opposés. Contrairement aux discussions, les personnes qui défendent des opinions opposées lors d'un débat sont considérées comme des rivales, et à la fin, un camp gagne tandis que l'autre perd.

Les débats ne sont pas en soi une mauvaise manière d'aborder une question controversée, et ils peuvent même être productifs s'ils sont menés correctement. Toutefois, lorsqu'un enjeu est présenté uniquement sous l'angle du débat (pour ou contre), les gens ont tendance à se concentrer sur la victoire, plutôt que la compréhension mutuelle ou l'atteinte d'un objectif commun.

Les discussions difficiles peuvent être facilitées lorsqu'on recadre le processus de discussion en le centrant avant tout sur la compréhension plutôt que sur la victoire. Bien que les discussions qui font partie d'un processus décisionnel doivent ultimement mener à une décision ou à une orientation déterminée, ce processus est beaucoup plus simple lorsque les gens prennent d'abord le temps de comprendre les raisons derrière les points de vue des autres, ainsi que ce qui explique leurs désaccords.

Coup de pouce

Lorsque vous abordez une question controversée, évitez d'ouvrir simplement le débat. Utilisez plutôt l'un des protocoles de discussion proposés à la page 24 afin d'encourager des échanges structurés qui mettent l'accent sur la compréhension plutôt que sur la victoire.

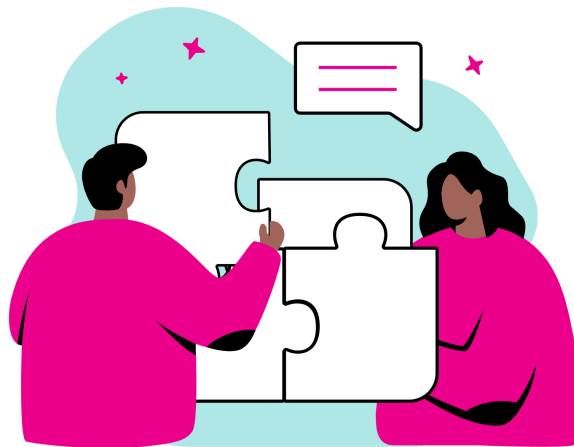
Établir des normes de discussion

Une fois que les membres de votre groupe comprennent la différence entre débattre et dialoguer, il est temps d'établir des normes de discussion. Selon le type de groupe ou de discussion que vous animez, vous avez peut-être déjà mis en place certaines règles ou certains codes de conduite. Il est judicieux de revoir régulièrement ces règles avant d'entamer une discussion, en particulier si celle-ci pourrait être tendue.

En plus des directives et des règles communes à respecter au sein de votre groupe, vous pouvez offrir à ses membres l'occasion de développer communément des normes qu'ils devront respecter lors de la discussion. Les gens sont naturellement plus enclins à respecter des règles lorsqu'ils ont participé à leur élaboration. Co-créez des normes de discussion avec votre groupe favorise donc des échanges plus constructifs et respectueux. De plus, cela facilite la responsabilisation mutuelle, car il est plus simple de rappeler les règles quand tout le monde a contribué à les définir. Nous proposons l'activité suivante afin d'établir des normes de discussion en collaboration avec votre groupe de discussion.

Activité : Création commune de normes de discussion

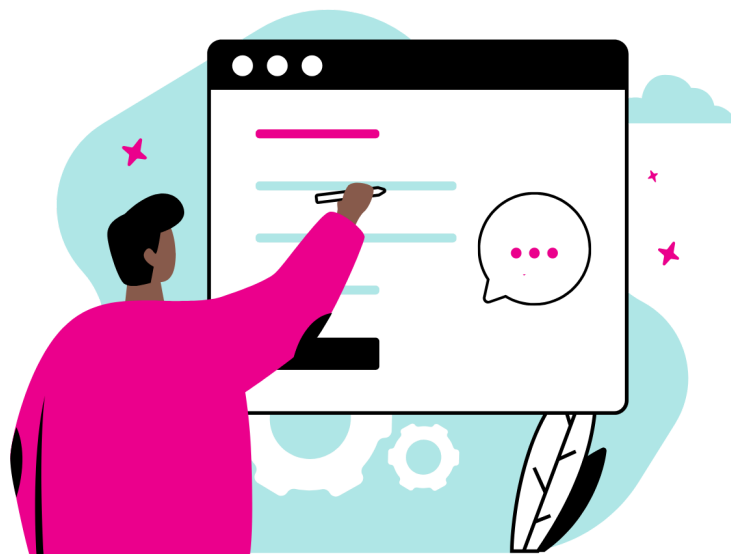
1. Expliquez au groupe qu'il doit réfléchir à des normes auxquelles tous ses membres devront adhérer. D'abord, demandez aux membres de réfléchir pendant quelques minutes afin de compléter les phrases suivantes :
 - « Avoir une discussion en groupe ne fonctionne pas très bien quand... »;
 - « D'après mon expérience, les discussions sont plus constructives quand... »; et
 - « Je me sens à l'aise de participer à la discussion quand... ».
2. Formez des groupes de quatre ou de cinq.
3. Demandez à tous d'écrire sur un morceau de papier au minimum trois normes qu'ils aimeraient suggérer, en se basant sur leur réflexion. Cette étape peut également être réalisée à l'aide d'une application en ligne, comme Google Docs.
4. Donnez le temps à chacun de faire part de ses idées au reste de son groupe.
5. Demandez à chaque groupe de déterminer, d'un commun accord, les trois normes de discussion les plus importantes parmi les suggestions des membres de leur groupe. Tous les membres du groupe doivent être d'accord avec la liste établie.
6. Demandez à chaque petit groupe de partager les trois normes choisies avec l'ensemble du groupe.
7. Établissez une liste des normes qui reviennent dans chaque groupe et utilisez-les comme normes officielles pour votre discussion.



Voici quelques exemples de normes de discussion que pourrait suggérer votre groupe :

- Écouter activement (p. ex. faire un effort d'attention, surveiller son propre langage non verbal);
- Faire preuve d'empathie;
- Répondre avec curiosité plutôt qu'avec jugement;
- Critiquer les idées et non les personnes;
- Éviter de faire des suppositions ou des généralisations à propos des autres;
- Encourager les gens à partager leurs expériences personnelles, mais ne pas leur demander de s'exprimer au nom de tout un groupe, même s'ils s'y identifient;
- Si on dit quelque chose qui offense quelqu'un, s'excuser, même si ce n'était pas intentionnel;
- Toujours supposer que les personnes participant à la discussion ont de bonnes intentions; et
- Veiller à ce que tout le monde participe à la discussion.

Invitez les membres à réfléchir à la signification de ces normes pour eux et à comment elles risquent d'influencer leur approche et leur participation à la discussion. Pour certains, cela peut signifier sortir de leur zone de confort pour prendre la parole alors qu'ils ne le feraient pas autrement, et pour d'autres, cela peut signifier accorder plus de place à l'écoute qu'à la parole.

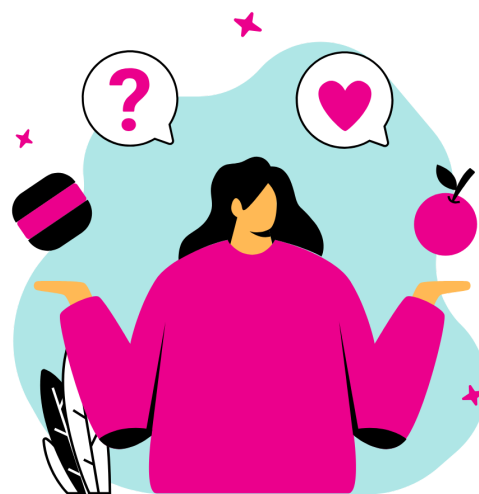


Connaître son groupe (et se connaître soi-même)

Les discussions portant sur la politique peuvent vite devenir épuisantes, surtout lorsque les gens qui discutent ne sont pas sur la même longueur d'onde. D'ailleurs, même si tous s'y engagent de bonne foi, il peut être drainant de participer à une discussion ou de la modérer lorsque le sujet touche notre identité, que notre opinion remet en cause le statu quo, ou encore que les enjeux en question nous affectent directement ou indirectement.

Les conversations dans lesquelles certaines personnes sont directement plus concernées par le sujet discuté que d'autres peuvent être particulièrement difficiles. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles nous recommandons vivement aux personnes qui animent les discussions de ne pas demander aux membres de groupes marginalisés de s'exprimer au nom de leur groupe. Toutefois, cela ne veut pas dire que nous devrions éviter ces échanges. Après tout, certaines des discussions les plus enrichissantes naissent du partage d'expériences personnelles. Nous pouvons toutefois mettre en place des stratégies pour que les discussions soient moins éprouvantes, tant pour les personnes qui animent que pour les membres de leurs groupes de discussion.

Que vous animiez ou participiez à une discussion, il est important de prendre conscience de la façon dont vos propres croyances et expériences influencent vos opinions, et ainsi que des sujets que vous considérez épineux. Prenez un moment pour réfléchir à la manière dont vous réagirez face à un commentaire qui provoque chez vous une forte réaction émotionnelle ou avec lequel vous êtes en profond désaccord. Lorsque nos convictions sont remises en question, cela peut être perçu comme une attaque personnelle. Il est donc important de cibler les sujets susceptibles de toucher une corde sensible chez vous.



Coup de pouce

Que vous animiez ou participiez à une discussion, posez-vous les questions suivantes avant d'aborder un sujet controversé :

- **Quel est mon rapport avec le sujet de la discussion?**
 - S'agit-il d'un ou de plusieurs enjeux qui me concernent *directement*?
 - Les enjeux sont-ils liés à une ou à plusieurs facettes de mon identité?
Au besoin, utilisez la feuille d'activité *En quête d'identité*, à la page 37.
 - Les enjeux me concernent-ils d'une autre manière?
 - S'agit-il d'un ou de plusieurs enjeux qui m'affectent *indirectement*? Si oui, comment?

- **Comment ma relation à ce sujet influencera-t-elle ma façon d'intervenir dans la discussion?**
 - Si ce sujet de discussion me touche de près, devrais-je fixer des limites à l'avance?
 - Si ce sujet ne m'affecte pas directement, comment puis-je me rappeler de garder en tête que ma façon de vivre la discussion sera différente de celle des personnes qui sont directement concernées?

Vous pouvez mener cette réflexion en notant vos réponses sur papier ou en échangeant vos réponses avec d'autres animatrices et animateurs de discussion. Si vous optez pour la seconde option, pensez à utiliser le protocole de discussion *Garder le mot de la fin* (p. 29) afin de vous aider à structurer vos échanges.

Par ailleurs, une fiche préparatoire est disponible à la page 40 du guide pour accompagner toute personne qui participe à une discussion dans ce type de réflexion.

Partager des expériences, pas seulement des opinions (ou des faits)

Dans un monde idéal, tous désaccords seraient résolus en s'appuyant sur des preuves concrètes et objectives. Malheureusement, dans le monde réel, ce n'est pas ainsi que fonctionnent les choses. Bien souvent, les preuves disponibles ne sont pas irréfutables, nous ne sommes pas d'accord sur leur interprétation ou encore, elles entrent en contradiction avec nos convictions et nos valeurs.

Nous devrions viser des discussions fondées sur les meilleures données disponibles. D'ailleurs, il est important que les membres partagent une base de connaissance commune afin que les échanges soient aussi productifs que possible. Toutefois, discuter ne se limite pas à examiner des preuves et des arguments : c'est aussi interagir avec des *personnes*. Cela signifie qu'il faut prendre en compte non seulement leurs propos, mais aussi les expériences et les croyances qui ont façonné leurs opinions.

Bien qu'il soit essentiel que tous puissent exprimer leurs opinions sur les enjeux en question, un simple échange d'opinions risque d'accentuer l'animosité entre les membres. Après tout, il est humain de percevoir une personne comme une adversaire lorsque nous ne percevons d'elle que son désaccord avec nous.

D'une manière semblable, les gens ne sont pas toujours réceptifs aux faits qui remettent en question leurs opinions. Cela ne signifie pas qu'il faut éviter de corriger les erreurs lorsqu'elles surviennent. En fait, il arrive parfois que les gens se trompent sur des faits vérifiables, et dans ces cas-là, il est bon de rétablir la vérité. Cependant, les désaccords découlent souvent du fait que les gens tirent des conclusions différentes à partir d'éléments de preuves distincts, et le simple fait de leur présenter des preuves contraires aux leurs a peu de chances de les faire changer d'avis².

De récentes recherches suggèrent que lorsque les gens partagent les expériences qui ont façonné leurs opinions, ils sont généralement perçus par les autres comme plus raisonnables et de manière plus positive. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène :

² Vous avez peut-être déjà entendu dire que, lors d'un désaccord sur une question controversée, présenter des preuves contraires à l'opinion d'une personne pourrait provoquer un « effet de retour de flamme » (*backfire effect*), la poussant à s'accrocher encore plus fermement à ses opinions. Bien que des recherches sur cet effet soient toujours en cours, la majorité des études récentes suggèrent qu'il n'est pas significatif. Il ne faut donc pas hésiter à corriger les erreurs des autres. Pour en savoir plus, consultez cet [article de l'Agence Science-Pressé](#).

- **Nous aimons raconter.** Lorsque nous discutons avec les autres, nous ne nous contentons pas d'énumérer une liste d'événements : nous racontons une histoire. Raconter des histoires et être réceptifs à écouter celles des autres sont des tendances naturelles chez nous.
- **Les expériences nous humanisent.** Lorsque tout ce que nous savons d'une personne, c'est qu'elle n'est pas d'accord avec nous, il est facile de la percevoir comme une menace pour nos croyances et nos valeurs. Écouter ses expériences nous rappelle que nous avons affaire à un être humain, et non à un simple adversaire.
- **Nous avons des points communs.** Plus nous en apprenons sur les raisons derrière les opinions d'une personne, plus il devient facile de repérer des points communs. Ces derniers peuvent alors servir de base solide pour amorcer une discussion constructive.

Coup de pouce

Les activités proposées dans ce guide offrent aux personnes participantes différentes occasions de partager non seulement des preuves et des opinions, mais aussi leurs expériences et récits personnels. Pour encourager cette pratique, essayez le *jeu Cartes de valeurs* (p. 38) ainsi que le protocole de discussion *Garder le mot de fin* (p. 28)

Encourager l'expression de voix et d'opinions diverses

La contribution et la participation de toutes les personnes concernées sont essentielles lors des discussions. Toutefois, ce n'est pas toujours facile à assurer, car certaines personnes ont tendance à monopoliser la parole, tandis que d'autres sont parfois timides ou réticentes à participer. De plus, certaines n'ont pas toujours le sentiment que leurs idées sont les bienvenues, en particulier si elles appartiennent à un groupe minoritaire ou cherchent à promouvoir l'équité.

Parfois, l'exclusion d'une personne lors d'une conversation se produit sans que cela soit conscient ou intentionnel. En effet, des facteurs structurels et sociétaux ont tendance à amplifier certaines voix et à encourager l'expression de certaines personnes plus que d'autres, que nous en soyons conscients ou non. Pour créer un environnement propice à la discussion, il faut tenir en compte ces facteurs et veiller à ce que toutes les voix puissent s'exprimer.

En fonction de l'objectif de la discussion, il peut aussi être important de veiller à ce qu'un large éventail d'opinions et de points de vue soient entendus. Cela ne se limite pas à

encourager la participation : même lorsque la majorité des gens prennent la parole, certaines perspectives importantes peuvent rester exclues de la discussion.

Il peut donc être pertinent d'introduire une perspective peu familière à un groupe plus homogène, afin d'obtenir une compréhension plus globale de la question traitée. Il faut garder à l'esprit que, même lorsque la plupart des membres du groupe s'expriment, ceux dont les opinions s'écartent du statu quo sont souvent moins enclins à dire haut et fort ce qu'ils pensent *réellement*.

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus sur la création d'un environnement qui garantit que les voix sous-représentées soient entendues, consultez [Beyond Inclusion: Equity in Public Engagement](#) (en anglais), créé par [Morris J. Wosk Centre for Dialogue](#).

Coup de pouce

Les protocoles de discussion (p. 24) sont un excellent moyen de donner à autant de personnes que possible l'occasion de partager leurs points de vue. Essayez le protocole *Échanges écrits* (p. 31), qui permet aux gens d'exprimer leurs points de vue de manière anonyme et silencieuse.

Définir les limites

Avec certains sujets de discussion, il est prévisible que la conversation puisse rapidement devenir improductive ou que l'espace ne soit plus confortable pour les membres du groupe de discussion ou pour vous-même. Pour éviter cette situation, il est recommandé d'établir des limites claires avant d'entamer la discussion. Celles-ci devraient définir ce qui peut être abordé, ainsi que la manière dont le sujet sera traité. Il ne s'agit pas de contrôler les autres ni de restreindre leur liberté d'expression, mais plutôt de créer un cadre qui favorise les échanges constructifs et pertinents.

Bien que participer à des discussions sur des sujets controversés implique souvent d'accepter un certain inconfort, ces échanges ne devraient jamais se faire au détriment de notre propre sécurité émotionnelle. Il est donc important de fixer des limites personnelles concernant les sujets abordés et les formes d'engagement acceptables, en tenant compte des limites des membres et de celles des personnes qui animent.

Voici quelques exemples d' limites clairement définies avant ou pendant une discussion :

- « Toute intervention qui remet en question... est hors sujet pour moi. »
- « Je devrai imposer une pause/mettre fin à la discussion si vous continuez à évoquer... »
- « ... est un sujet qui ne fait pas partie de la discussion aujourd'hui. »
- « Nous n'avons que (durée) pour cette conversation, alors nous devons passer à autre chose. »
- « Je ne participerai plus à cette discussion si vous continuez à élever la voix. ».

Les membres du groupe, de même que les personnes qui animent, ne réalisent parfois pas leurs propres limites avant que la discussion ne soit entamée. Vous pouvez les inviter à utiliser la méthode RÉPIT (p. 33) afin de les aider à déterminer s'ils souhaitent poursuivre une discussion qui pourrait les mettre mal à l'aise.

Les discussions sur des sujets importants ou controversés peuvent soulever des questions connexes. Aborder ces questions peut parfois faire avancer la discussion, mais risque également de la détourner de son sujet principal. Il arrive aussi que certains en profitent pour soulever un sujet qui les passionne ou sur lequel ils ont des idées bien arrêtées, même si le lien avec le sujet est mince. Établir des limites dès le départ est un moyen efficace de garder le cap et de préserver un climat où chacun se sent à l'aise et en sécurité.

Coup de pouce

Envisager de dresser une liste des questions *ouvertes* et *tranchées*, reliées au sujet principal de la discussion.

- **Questions ouvertes** : portent sur des enjeux qui font l'objet d'un débat actif, qui suscitent des opinions divergentes et qui n'ont pas encore trouvé de consensus. Par exemple : Devrions-nous abaisser l'âge du droit de vote au Canada?
- **Questions tranchées** : portent sur des enjeux déjà résolus, largement acceptés par la société et qui ne font plus l'objet de débat. Par exemple : Les femmes devraient-elles avoir le droit de vote?

Que nous considérons une question comme ouverte ou réglée en dit long sur nos valeurs et peut influencer le sentiment de sécurité ou de bien-être des personnes présentes, ainsi que la perception générale de ce qui est acceptable dans cet espace de discussion. Traiter comme « ouverte » une partie de l'identité d'un individu, par exemple, peut lui causer un profond préjudice. Il est donc essentiel de réfléchir avec soin aux questions qu'on considère comme ouvertes et à celles qu'on estime tranchées.

Pour aller plus loin : Ce que nous nous devons les uns aux autres (et pas)

Une société pluraliste rassemble de nombreuses personnes aux opinions diverses et parfois contradictoires qui doivent travailler ensemble. Dans nos discussions, nous avons la responsabilité d'écouter les autres avec ouverture d'esprit, tout en ayant le droit d'être entendus.

Cependant, ces droits et responsabilités ont leurs limites. Par exemple, nous n'avons pas le droit d'insulter ou d'adopter un comportement agressif envers ceux avec qui nous sommes en désaccord. Et lorsque d'autres se comportent ainsi à notre égard, nous avons tout de même la responsabilité de rester à l'écoute. Il est courant, notamment en ligne, de voir des gens revendiquer leur liberté d'expression et se plaindre lorsqu'ils estiment ne pas recevoir suffisamment d'attention. Pourtant, le droit de s'exprimer librement n'oblige pas les autres à écouter lorsque ces propos sont improductifs ou offensants.

Cela soulève une question importante : jusqu'où s'étend notre responsabilité d'écouter les autres points de vue? Dans son livre intitulé *Outraged: Why We Fight About Morality and Politics and How to Find Common Ground* (Indignés : Pourquoi nous nous disputons au sujet de la moralité et de la politique et comment trouver un terrain d'entente [Traduction libre]), le psychologue Kurt Gray aborde ce qu'il appelle le « contre-argument du KKK » : « Souhaitons-nous vraiment [un pays] où les personnes ayant des idées répugnantes, comme les suprémacistes blancs, ont leur place à la table? Le pluralisme signifie-t-il que nous devons soutenir ceux qui sont anti-pluralistes et qui cherchent à nier la liberté d'expression des autres? » [Traduction libre].

Selon Gray, « la réponse courte est : non. » [Traduction libre] Il est vrai que nous ne devrions pas rejeter une opinion simplement parce que nous ne sommes pas d'accord avec celle-ci. Cependant, nous pouvons tracer la ligne de la tolérance au moment où quelqu'un tente de réprimer la capacité d'autrui à exercer ses droits individuels. Donner de l'espace à des opinions qui dénigrent les autres peut réduire au silence certaines voix, appauvrissant ainsi la diversité des points de vue.

En fin de compte, chacun a son propre seuil de tolérance envers les opinions jugées offensantes ou contre-productives. Si les personnes qui animent des discussions doivent s'efforcer de créer un environnement propice au partage et à la discussion d'un large éventail d'opinions, ils ne sont pas tenus d'accueillir des propos qui empêchent d'autres de se sentir en sécurité pour prendre part à la discussion.

3. FACILITER LES DISCUSSIONS DIFFICILES

Parler d'enjeux sociaux, idéologiques ou politiques peut donner lieu à des échanges tendus et difficiles. Qu'elles aient lieu autour d'un repas, sur les réseaux sociaux, dans des espaces communautaires ou au travail, les discussions qui touchent aux valeurs personnelles et aux convictions profondes des gens peuvent rapidement dégénérer en conflits. Si vous avez l'impression qu'il est de plus en plus difficile d'échanger sur des sujets controversés avec les autres, vous n'êtes pas la seule personne.

De nombreux facteurs contribuent à rendre les discussions plus difficiles. Cette section en présentera quelques-uns et explorera des pistes pour y remédier.

La polarisation



La *polarisation idéologique*, un phénomène qui fait que les gens s'éloignent les uns des autres sur des enjeux importants et adoptent des positions de plus en plus extrêmes, est un sujet de préoccupation croissante. On dit qu'une société est idéologiquement polarisée lorsque ses membres sont majoritairement en accord ou en désaccord marqué avec une idée, laissant peu de place aux positions intermédiaires.

Bien qu'il y ait partout des personnes aux opinions extrêmes, le degré de polarisation idéologique varie d'un endroit à l'autre. Au Canada, par exemple, nous sommes moins polarisés sur certains enjeux qu'on pourrait le croire³.

En fait, c'est surtout la *polarisation affective* qui, comme ailleurs dans le monde, augmente au Canada. Il s'agit de la tendance croissante qu'ont les gens à éprouver de plus en plus d'aversion pour ceux qui ont des opinions différentes des leurs, avec des sentiments qui deviennent de plus en plus extrêmes. L'une des conséquences de ce phénomène est que les partisans de gauche et de droite développent des perceptions exagérées et déformées les uns des autres, attribuant souvent à l'autre camp des positions beaucoup plus radicales qu'elles ne le sont réellement sur certains sujets⁴.

Il est difficile d'entretenir une discussion constructive avec une personne que nous n'apprécions pas particulièrement. Cependant, tout malheur a son bon côté : si nous parvenons à mettre de côté nos ressentiments et à nous concentrer sur ce que nous avons en commun, nous posons les bases d'une discussion productive.

³ <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2022/polarization-representation-canada/> (en anglais)

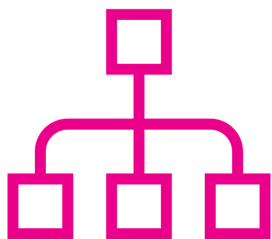
⁴ <https://ppforum.ca/fr/publications/la-montee-de-la-polarisation-au-canada/>

Coup de pouce

Pour éviter de tomber dans le piège de la polarisation affective, il faut apprendre à connaître la personne avec qui nous discutons. Partager des expériences et des anecdotes permet d'humaniser les autres et multiplie les occasions de découvrir des points communs. Essayez l'une des activités proposées dans ce guide :

- Protocole de discussion *Ordre de grandeur* (p. 26) : Partagez vos expériences autour des facteurs qui nous divisent à l'aide d'un protocole de discussion.
- Jeu Cartes de valeurs (p. 38) : Explorez comment la hiérarchisation de différentes valeurs peut mener à des opinions variées, à travers cette activité de prise de perspectives.

Les préjugés



Un autre facteur qui s'est accentué récemment est l'interconnexion croissante entre les opinions sur les enjeux sociaux, idéologiques et politiques. Les politiciennes et politiciens ainsi que les partis politiques adoptent de plus en plus des positions sur des questions sociales et idéologiques qui ne sont pas toujours directement liées à la politique ou à la gouvernance. Par conséquent, les électrices et électeurs s'identifient davantage à ces partis, parce qu'ils partagent des idéologies semblables aux leurs.

De nombreux sujets sont de plus en plus « politisés », ce qui fait que les opinions à leur sujet sont désormais associées à différents partis ou tendances politiques. Par exemple, certaines questions scientifiques sont perçues différemment selon l'appartenance politique, et les « guerres culturelles » ont instauré un climat où les idées sur l'identité, la justice sociale et les droits de la personne servent à catégoriser et à attaquer les individus.

Il peut donc être difficile de distinguer les opinions des gens sur les enjeux sociaux, politiques et idéologiques. Nous risquons aussi de faire des suppositions erronées sur les opinions d'une personne à partir de très peu d'informations la concernant. Par exemple, plusieurs discussions sur les médias sociaux deviennent improductives lorsqu'une personne rejette les idées d'une autre simplement en se basant sur des éléments présents dans le profil de cette dernière, comme ses pronoms, des emoji de drapeaux ou des symboles religieux auxquels elle s'identifie. Le problème, c'est que nous formulons souvent des

jugements sur une personne à partir d'informations superficielles et peu nombreuses, ce qui fausse notre compréhension de ses opinions réelles.

Bien que nous ayons tendance à juger les autres à partir de stéréotypes liés à leur identité en fonction de leurs groupes d'appartenance, la réalité est que les individus sont complexes et partagent souvent des valeurs, des croyances et des expériences qui ne sont pas si différentes des nôtres.

Coup de pouce

Il est facile de tirer des conclusions hâtives sur les opinions politiques, sociales ou idéologiques d'une personne à partir de très peu d'informations. Pour mieux comprendre comment le fait de catégoriser les autres influence notre façon d'interagir avec eux, et pour vous défaire de certaines mauvaises habitudes, essayez les activités suivantes :

- Fiches téléchargeables *En quête d'identité* ou *À la découverte de l'iceberg* (p. 37) : Aidez les membres du groupe de discussion à en apprendre davantage sur les autres avec ces deux activités.
- Activité interactive *Les ours contre les requins* (p. 36) : Faites découvrir à votre groupe de discussion comment les préjugés affectent notre perception des autres.

Le biais de confirmation : Nous entendons ce que nous voulons entendre



Nous aimons croire que nous savons garder l'esprit ouvert et rester objectifs. En réalité, nous avons tous tendance à lire, écouter et regarder ce qui nous plaît, et à interagir principalement avec ceux qui partagent nos opinions.

C'est ce qu'on appelle le *biais de confirmation*, soit la tendance à rechercher et à interpréter les informations de manière à confirmer ce qu'on croit déjà ou ce qu'on souhaite entendre, tout en évitant de remettre en question ses propres croyances. Ce biais rend les échanges particulièrement tendus avec ceux dont nous ne partageons pas les opinions : souvent, nous ne partageons pas la même base de connaissances, et il est naturel d'être moins enclins à interpréter les propos d'autrui avec bienveillance si cette personne remet en question nos convictions.

Le biais de confirmation découle de la façon dont notre cerveau a évolué pour traiter l'information : il fait partie intégrante de notre fonctionnement, et nous ne pouvons pas nous en débarrasser. Toutefois, il existe des stratégies qui peuvent nous aider à en atténuer les effets.

Envisagez le contraire

Avant d'aborder un sujet sur lequel vous avez de très fortes opinions, prenez le temps de vous mettre à la place de quelqu'un qui pense l'inverse. Cela peut vous aider à accueillir plus facilement de nouvelles perspectives⁵.

Cherchez de nouvelles informations

Nous avons souvent l'habitude de lire et de consulter toujours les mêmes sources. Essayez d'en explorer de nouvelles pour découvrir ce dont parlent les autres et élargir votre perspective.

Discutez avec de nouvelles personnes

Un bon moyen de découvrir ce que pensent les personnes qui ont des opinions différentes des vôtres est tout simplement d'aller à leur rencontre et d'échanger avec elles! Pour structurer ces échanges, utilisez l'un des protocoles de discussion proposés à la page 24.

Coup de pouce

Il est facile de tirer des conclusions hâtives sur les opinions politiques, sociales ou idéologiques d'une personne à partir de très peu d'informations. Pour mieux comprendre comment le fait de catégoriser les autres influence notre façon d'interagir avec eux, et pour vous défaire de certaines mauvaises habitudes, essayez l'activité *Que veux-tu lire?* (p. 36). Vous découvrirez comment le biais de confirmation peut rendre difficile le partage des connaissances.

⁵ Lord, C. G., Lepper, M. R., et Preston, E. (1984). Considering the opposite: a corrective strategy for social judgment. *Journal of personality and social psychology*, 47(6)

Le biais pro-endogroupe : Nous répartissons les gens dans des groupes



Nous faisons tous partie de différents groupes : certains reposent sur notre identité, nos croyances, notre lieu d'origine, nos loisirs ou nos centres d'intérêt. Certains de ces groupes sont vastes ou jouent un rôle important dans notre vie, tandis que d'autres sont plus petits ou moins significatifs.

Nous avons naturellement tendance à nous percevoir les uns les autres en termes de groupes. Nous sommes également prédisposés à avoir une meilleure opinion des personnes qui appartiennent aux mêmes groupes que nous, à être plus gentils et bienveillants envers elles qu'envers celles que nous percevons comme des étrangers. C'est ce qu'on appelle le *biais pro-endogroupe*.

Le biais pro-endogroupe complique les discussions sur les enjeux sociaux, politiques ou idéologiques, car ces enjeux tendent à nous diviser en groupes. Soutenir un candidat ou adhérer à un parti politique nous place automatiquement dans un groupe partisan, et nous amène à percevoir les autres comme faisant soit partie de notre groupe (membres internes), soit d'un groupe différent (membres externes). Une fois intégrés à un groupe, nous avons naturellement tendance à penser en termes de « nous contre eux », ce qui complique l'établissement de relations significatives avec ceux que nous considérons comme membres externes.



Les questions politiques, sociales ou idéologiques nous divisent inévitablement en groupe. Comme nous l'avons vu, nous avons tendance à être moins aimables et bienveillants envers les gens qui ne font pas partie des mêmes groupes que nous. Toutefois, il existe des stratégies qui peuvent nous aider à atténuer les effets du biais pro-endogroupe :

Voir grand

Même si votre position sur un sujet vous place en opposition avec la personne avec qui vous parlez, vous avez sûrement quelque chose en commun. Par exemple, si vous discutez avec quelqu'un dont les idées politiques divergent des vôtres, vous appartenez à des groupes politiques différents. Cependant, vous pourriez partager une appartenance commune plus large, comme celle des habitants du même pays⁶.

Coup de pouce

Si une discussion que vous animez ne se déroule pas comme prévu, essayez d'amener les membres de votre groupe de discussion à « voir grand » en identifiant leurs objectifs communs ou leur même appartenance à un plus grand ensemble. Cette méthode fonctionne particulièrement bien lorsque vous avez affaire à de grands groupes de personnes ayant des opinions et des parcours différents. Entre autres, vous pourriez :

- mettre de l'avant les liens qui rassemblent les membres, comme leur appartenance à une communauté, leur lieu de résidence ou leurs objectifs communs.
- rappeler aux rivaux politiques qu'ils sont toutes et tous citoyens d'un même pays et que ce pays leur tient à cœur.
- proposer de prendre du recul et d'examiner le sujet sous un angle plus large. Si les gens ne parviennent pas à s'entendre sur les détails, se concentrer sur les enjeux plus généraux qui font consensus peut ensuite faciliter la discussion sur des points plus précis.

Mettre l'accent sur l'appartenance commune à un groupe peut prendre la forme d'un rappel subtil des objectifs et des identités partagés, ou d'une approche plus directe, comme inviter les membres de la discussion à prendre du recul et à considérer la situation dans son ensemble. Pour recentrer un échange qui ne se déroule pas comme prévu, essayez un des nos protocoles de discussion (p. 24).

⁶ Des recherches ont montré que mettre l'accent sur l'identité nationale commune est un moyen particulièrement efficace pour modérer les discussions politiques. Voir : Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Anastasio, P. A., Bachman, B. A., et Rust, M. C. (1993). The common ingroup identity model: recategorization and the reduction of intergroup bias. *Eur. Rev. Soc. Psychol.* 4, 1–26. doi: 10.1080/14792779343000004 (en anglais).

Se concentrer sur les ressemblances et non sur les différences

Une autre façon de modifier notre perception de ceux qui ne partagent pas nos opinions consiste à trouver un groupe commun plus petit, plutôt qu'un groupe plus large.

Imaginez, par exemple, que vous discutez avec quelqu'un qui se situe à l'opposé de vous sur le spectre politique. Naturellement, vous vous percevrez spontanément comme appartenant à des groupes différents, et la discussion s'annonce tendue. Mais au fil de la discussion, vous vous découvrez un point en commun : vous aimez tous les deux le minigolf.

Le groupe des adeptes de minigolf est beaucoup plus petit que celui des citoyens d'un même pays. Toutefois, en identifiant un groupe que vous avez en commun, les effets sont similaires à ceux de la stratégie *voir grand* : vous changez votre perception de l'autre, le faisant passer d'un membre externe à un membre interne.

Coup de pouce

Si la discussion ne se déroule pas comme prévu, relever les points communs entre les personnes présentes. Cette méthode fonctionne particulièrement bien lorsque vous avez affaire à des groupes peu nombreux ou lorsque quelques personnes sont à l'origine de la discorde. Entre autres, vous pourriez :

- mettre de l'avant les liens qui rassemblent les membres, mais qui ne sont pas reliés à la politique, comme une passion commune pour un sport ou un plat préféré.
- relever un objectif que les membres du groupe ont en commun dans le cadre de la délibération, ou un point sur lequel tout le monde peut s'entendre.
- cherchez ce que ces deux personnes ont en commun pour aider à apaiser les tensions, si un conflit éclate entre deux camps dirigés par des leaders identifiables,.

Ces approches peuvent être mises en œuvre simultanément à celles de la stratégie *voir grand*.

Se concentrer sur la personne et non sur le groupe

Notre tendance à catégoriser les gens en groupe peut rendre les discussions plus difficiles. Heureusement, une autre caractéristique humaine peut, au contraire, faciliter les échanges : nous avons naturellement tendance à penser que les gens sont fondamentalement bons. Le problème, c'est que nous ne regardons pas toujours la personne elle-même. Souvent, nous nous concentrons plutôt sur les groupes auxquels elle appartient et qu'elle représente, surtout si nous ne faisons pas partie de ce groupe.

Imaginons, par exemple, que vous soyez un fervent partisan d'un certain parti politique et que vous rencontriez quelqu'un qui se situe à l'opposé sur le spectre politique. Il se peut que vous ne voyiez pas cette personne comme un individu à part entière, mais comme quelqu'un qui incarne tout ce que vous n'aimez pas dans son parti. Nous ne faisons pas que classer les gens en groupes : nous avons tendance à les définir presque entièrement par les caractéristiques de ces groupes.

Au fond de nous, nous savons que cette manière de juger les autres est trop simpliste : chaque personne est un être complexe et possède des points de vue variés. Pourtant, il est facile d'oublier cela lors de désaccords sur des sujets qui nous tiennent à cœur. Des recherches⁷ montrent que réfléchir à la « vraie personnalité » d'une personne peut aider à réduire les préjugés liés à son groupe d'appartenance. Pour y arriver, il faut s'intéresser à ses croyances et à ses valeurs. Autrement dit, il faut tenter de comprendre ce qui fait d'elle la personne qu'elle est, plutôt que de se concentrer uniquement sur le groupe auquel elle appartient.

Coup de pouce

Pour découvrir les « vraies personnes » derrière les gens qui vous entourent, essayez le *jeu Cartes de valeurs* (p. 38).

⁷ De Freitas et Cikara. 2018. « Deep down my enemy is good: thinking about the true self reduces intergroup bias. » *Journal of Experimental Social Psychology* 74: 307-316.

4. STRUCTURER LA DISCUSSION À L'AIDE DE PROTOCOLES

Les protocoles de discussion offrent une structure pour la discussion de groupe dans le but de favoriser les échanges inclusifs et collaboratifs. Les protocoles laissent moins de place aux imprévus lors des discussions (« À qui le tour de parler? » « Est-ce que je parle trop, ou trop peu? » « De quoi traite cette discussion? »). De cette manière, les membres du groupe peuvent davantage se concentrer sur l'échange et l'écoute active.

Même s'il existe de nombreux protocoles de discussion, nous avons choisi les cinq suivants afin de vous proposer des options flexibles et diversifiées.

Les activités énoncées peuvent être utilisées dans divers contextes, mais tous les protocoles ne conviendront pas à tous les sujets ou à toutes les situations. Choisissez le protocole qui correspond le mieux à vos objectifs.



Penser, jumeler et partager

Ce protocole fondamental est bien adapté aux discussions qui commencent par un énoncé de discussion ou une question précise. Il s'agit d'un bon moyen de lancer une discussion.

1. Proposez un énoncé ou une question de discussion.
2. Donnez aux membres de votre groupe quelques minutes pour réfléchir individuellement et noter leurs réflexions, questions ou idées.
3. Formez des équipes de deux afin qu'ils puissent échanger leurs réflexions avec leur partenaire pendant quelques minutes.
4. Rassemblez tout le groupe pour élargir la discussion et partager les points soulevés par chacun.

Coup de pouce

Pour aider les membres du groupe à faire connaissance entre eux, ou simplement pour briser la glace, utilisez la fiche *En quête d'identité* (p. 37) en la jumelant au protocole de discussion *Penser, jumeler et partager*.

1. Remettez une copie de la fiche *En quête d'identité* à chaque membre du groupe.
2. Demandez-leur de la remplir individuellement en écrivant leur nom au centre, puis en ajoutant, au bout de chaque ligne, des éléments clés de leur identité.
3. Formez des équipes de deux afin que chaque membre présente sa fiche à un partenaire. Accordez-leur quelques minutes pour poser des questions ou souligner des éléments particulièrement intéressants ou surprenants de la fiche de leur partenaire.
4. Invitez-les ensuite à changer de partenaire et à répéter l'exercice.

Ordre de grandeur

Ce protocole de discussion est flexible et peut être utilisé pour atteindre de nombreux objectifs. Appliqué à une problématique précise, il devient un outil efficace pour aider les gens à organiser leurs idées, à structurer leur réflexion sur des sujets complexes ou à analyser plusieurs variables en même temps.

1. Remettez à tous une liste d'éléments (p. ex. des enjeux politiques, des caractéristiques ou des valeurs) puis expliquez-leur qu'ils devront les classer par ordre d'importance ou de préférence. La liste ne doit pas contenir trop d'éléments : cinq à sept suffisent.
2. Demandez à chacun de classer les éléments sur une feuille et d'écrire quelques mots pour expliquer ses choix.
3. Formez de petites équipes de deux personnes ou plus. Invitez-les à comparer leurs classements et à justifier leurs choix, même si leurs classements se ressemblent. Les raisons derrière leurs classements peuvent être très différentes, même avec un ordre similaire.
4. Animez une réflexion de groupe à partir des questions suivantes :
 - Avez-vous trouvé le classement d'autres personnes surprenant?
 - Certains éléments ont-ils été particulièrement difficiles à classer?
 - Y a-t-il eu des points de consensus ou de désaccord majeurs?
 - Avez-vous constaté des priorités communes, mais des opinions divergentes?
 - Voir le classement des autres et entendre leurs justifications vous a-t-il permis de voir ou de comprendre certains éléments autrement?

Coup de pouce

De nombreux facteurs compliquent les discussions sur les enjeux politiques et idéologiques, et nous avons tendance à percevoir ceux qui ne partagent pas nos opinions comme déraisonnables. Toutefois, des recherches montrent qu'une manière efficace de changer cette perception, de sorte de voir les autres comme plus raisonnables, consiste à partager nos expériences personnelles liées aux facteurs qui nous divisent⁸.

S'il vous semble que les membres de votre groupe de discussion ont du mal à tenir des discussions constructives en raison de divergences politiques, vous pouvez utiliser le protocole *Ordre de grandeur* tel que présenté ci-dessous :

Ordre de grandeur : Pourquoi les discussions politiques sont-elles si difficiles?

De nombreux facteurs compliquent les discussions sur la politique. Classez les facteurs suivants du plus influent au moins influent sur la qualité de ces échanges.

- a) Les divisions créées au sein de la population canadienne par les partis politiques et par les leaders politiques;
- b) La diffusion d'informations fausses et trompeuses en ligne;
- c) Le climat hostile qui règne sur les médias sociaux;
- d) La polarisation croissante sur des enjeux importants;
- e) La montée de l'intolérance envers les personnes ayant des points de vue divergents.

Cette activité amène les gens à partager leurs expériences des facteurs qui, selon eux, créent des divisions entre les individus et les groupes. En partageant leurs expériences, ils seront plus susceptibles d'adopter une attitude réceptive et bienveillante, les uns envers les autres.

⁸ Kessler, Daniel et Dimitrakopoulou, Dimitra et Roy, Deb. « Hearing Personal Experiences Improves Social Evaluations Compared to Personal Opinions, Especially for Polarized Parties » (5 décembre 2023). Disponible au SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4978495> ou au <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4978495> (en anglais).

Quatre coins

Ce protocole de discussion invite les gens à prendre position sur un sujet précis et à expliquer les raisons derrière leur choix. Il peut servir aussi bien d'activité d'amorce que d'exercice de rétroaction.

1. Placez des affiches aux quatre coins de la pièce indiquant : « Tout à fait d'accord », « D'accord », « En désaccord » et « Fortement en désaccord ».
2. Présenter des énoncés exprimant un jugement ou une opinion sur un enjeu ou une question donnée.
3. Après chaque énoncé, accordez aux membres du groupe un moment de réflexion individuelle pour déterminer leur réponse, puis invitez-les à se déplacer vers le coin qui reflète le mieux leur opinion.
4. Demandez-leur d'échanger avec les autres qui ont choisi le même coin sur les raisons de leur choix.
5. Demandez ensuite à une personne représentante de chaque groupe de présenter les arguments de son camp. Encouragez les membres du groupe à changer de position s'ils sont convaincus par les arguments entendus.

Coup de pouce

Si vous abordez pour la première fois un sujet potentiellement controversé avec votre groupe, le protocole *Quatre coin* peut vous aider à obtenir rapidement un aperçu des positions de chacun sur le sujet. Présentez le sujet de discussion, puis invitez les membres à indiquer l'intensité de leur opinion en suivant les étapes du protocole décrit ci-dessus.

Garder le mot de la fin

Ce protocole de discussion favorise l'écoute active et empathique entre les gens. Il est particulièrement utile pour encourager une participation plus large ou pour modérer les échanges lorsque les opinions divergent sur une décision à prendre.

1. Formez des équipes de trois et désignez une personne comme maître du temps.
2. Proposez un énoncé ou une question de discussion, qu'il soit relié au sujet discuté par le groupe ou à une décision qui doit être prise, puis laissez aux membres quelques minutes pour y réfléchir individuellement.
3. Demandez à chaque équipe de désigner parmi ses membres une personne qui s'exprimera en premier, pendant que les autres écoutent. Définissez une limite de temps (au plus 3 minutes).
4. À tour de rôle, les deux autres membres de l'équipe répondent à ce qui a été dit par la première personne (maximum 2 minutes chaque) en s'appuyant sur ce qui a été dit (p. ex. ils relèvent les points en commun, les divergences ou les similitudes dans leurs réflexions). Aucune intervention des autres n'est autorisée pendant cette étape.
5. La première personne à s'être exprimée a « le mot de la fin », c'est-à-dire qu'il peut à son tour réagir et répondre à ce que les membres de son équipe ont dit. Pour l'aider, suggérez-lui des phrases clés, comme :
 - « J'apprécie ce que... a dit au sujet de... »;
 - « Je n'avais pas envisagé... de cette façon auparavant. »;
 - « C'était difficile de ne pas intervenir quand... a été dit. »;
 - « Le fait d'entendre les points de vue des autres m'a permis de faire le lien avec... »
6. Répétez l'activité avec de nouveaux énoncés jusqu'à ce que chaque personne ait eu l'occasion de s'exprimer en premier.

Coup de pouce

Jumelez la fiche d'activité *À la découverte de l'iceberg* (p. 37) avec le protocole de discussion *Garder le mot de la fin*.

1. Remettez une copie de la fiche *À la découverte de l'iceberg* à chacun.
2. Proposez un sujet ou une question de discussion, puis accordez à tous quelques minutes pour remplir la fiche individuellement. La pointe de l'iceberg représente leur opinion sur le sujet, et la partie submergée représente les expériences et les valeurs qui ont influencé cette opinion.
3. Formez des équipes de trois, puis appliquez les étapes 3 à 7 du protocole décrit ci-dessus.

Échanges écrits

Ce protocole de discussion silencieux invite les gens à répondre à une question et à interagir entre eux par écrit. Il favorise la réflexion et permet à chacun de participer et de contribuer à la discussion de groupe. Il est particulièrement utile comme activité de remue-méninges lorsque des décisions difficiles doivent être prises.

1. Expliquez qu'il s'agit d'une activité silencieuse, où toutes les réponses et interactions se feront par écrit.
2. Inscrivez un énoncé ou une question de discussion au tableau ou sur une grande feuille de papier.
3. Demandez à tous de répondre à l'énoncé ou à la question en écrivant quelques mots directement sur le tableau ou sur la grande feuille de papier où l'énoncé est inscrit. Vous pouvez également leur remettre des notes autocollantes (*post-it*) pour qu'ils collent leurs réponses une fois rédigées.
4. Une fois que chacun a répondu, laissez au groupe le temps de lire les réponses de tous. Invitez les membres à réagir par écrit aux commentaires des autres et de tracer une ligne entre leur commentaire et celui auquel ils réagissent, ou en superposant les notes autocollantes. Ils peuvent également regrouper les réponses similaires ou établir des liens entre celles-ci en utilisant un marqueur ou une craie de couleur différente.
5. Une fois que tout le monde a réagi à au moins un commentaire, vous pouvez répéter le processus ou passer à une discussion de vive voix sur les thèmes ou les questions qui ressortent de l'activité.

Coup de pouce

Si vous constatez que certaines personnes prennent toute la place ou que d'autres expriment rarement leur point de vue, ce protocole peut être particulièrement utile à la fin de la discussion. Utilisez le protocole décrit ci-dessus avec l'une des questions suivantes :

- Quelle question auriez-vous voulu poser, mais n'avez pas eu l'occasion de poser?
- Qu'avez-vous retenu de la discussion d'aujourd'hui?
- Quel sujet aimeriez-vous que le groupe aborde la prochaine fois?

5. DÉMARCHE POUR UN DÉSACCORD CONSTRUCTIF – RÉPIT

Le désaccord fait naturellement partie des discussions. Mais les discussions deviennent difficiles quand les différents membres ne peuvent pas mettre de côté leurs différences et ont de la difficulté à communiquer. Les membres peuvent avoir le sentiment que les autres ne veulent rien comprendre, et il peut en résulter de la colère ou de la frustration.

On peut tomber dans le piège de croire que si on arrive à trouver un argument suffisamment convaincant, les autres personnes verront les choses comme on les voit. Cependant, ce n'est pas ainsi que les choses ont tendance à fonctionner. Le plus souvent, le conflit ne fait que susciter des réactions défensives.

Entendre quelque chose avec quoi nous sommes en désaccord peut nous donner l'impression qu'une partie importante de notre identité est attaquée, surtout si la déclaration est liée à nos valeurs les plus profondes. Nos réactions à ces sentiments peuvent rapidement rendre un désaccord toxique. Même si nous ne pouvons pas établir des liens avec tout le monde – et nous ne devrions pas nécessairement vouloir ou essayer de le faire –, il existe des mesures simples que nous pouvons mettre en place afin de favoriser la compréhension mutuelle.

La démarche « RÉPIT pour un désaccord constructif » de *ParlonsPoli* aide les personnes qui participent à une discussion à acquérir une capacité d'écoute active et des habitudes d'expression de soi propices à une discussion constructive.

Elle permet de se rappeler les principes fondamentaux d'une discussion respectueuse quand ils sont nécessaires, surtout quand une discussion devient tendue et qu'on a besoin d'outils pour rester sur la bonne voie. De plus, si une personne peut montrer l'exemple en matière de désaccord constructif, il y a de fortes chances pour que les autres suivent.

La démarche RÉPIT a été conçue pour servir de guide lorsque des désaccords deviennent difficiles à gérer et elle peut être utilisée conjointement aux normes de discussion créées avec les membres d'un groupe ainsi que n'importe quels protocoles de discussion.

Étapes de la démarche

➔ RESPIREZ

À cette étape, les membres doivent prendre une grande inspiration, observer leurs émotions et faire preuve d'ouverture d'esprit. Il peut être bon aussi de se rappeler qu'on peut se retirer s'il semble impossible d'avoir une discussion constructive.

➔ ÉCOUTEZ

Écouter activement ne signifie pas se contenter d'attendre son tour pour prendre la parole; c'est accorder toute son attention à la (ou les) personne(s) qui parle(nt) afin de mieux comprendre son (ou leur) point de vue. Il peut être tentant de formuler nos propres réponses en attendant de pouvoir parler, alors encouragez plutôt les membres à ralentir et à réfléchir à ce qui est dit.

➔ POSEZ DES QUESTIONS

Poser des questions aide à mieux comprendre et à créer un lien avec la personne qui parle. Aimerez-vous en savoir plus sur quelque chose qu'une autre personne a dit? A-t-elle dit quelque chose qui nécessite une précision?

➔ REPÉREZ LES POINTS COMMUNS

À cette étape, les membres sont invités à exprimer ce avec quoi ils sont d'accord. Cela peut être difficile si leurs points de vue sont très différents, mais il y aura presque toujours un point commun. S'il est difficile de trouver des points communs, retournez à l'étape « Posez des questions » pour tenter de comprendre pourquoi la personne a le point de vue qu'elle a et voir s'il est possible de cerner des croyances ou des valeurs communes.

➔ TRANSMETTEZ VOS OPINIONS

Transmettre ses propres opinions est une étape qui vient après avoir écouté et essayé de comprendre l'autre. Les individus sont généralement plus réceptifs à des points de vue différents lorsqu'ils se sentent compris. Il peut être utile de faire une transition avec des phrases telles que « Je suis d'accord avec toi au sujet de... , mais je vois les choses différemment; est-ce que je peux te partager nouveau point de vue? » Si la personne répond par la négative, vous pouvez vous demander pourquoi elle ne veut pas entendre ce que vous avez à dire – pour tenter de mieux la comprendre – ou mettre fin à la discussion si cela vous semble nécessaire. Une fois que vous avez fait part de votre opinion, demandez à la personne à qui vous vous adressez ce qu'elle en pense.

Pour télécharger l'affiche RÉPIT, visitez dialoguons.ca.

Démarche **RÉPIT** pour un désaccord constructif

L'enjeu est de comprendre.

Le but n'est pas d'avoir raison ou de convaincre les autres.

→ **Respirez**

Prenez une grande inspiration. Observez vos émotions et votre capacité à garder l'esprit ouvert. Retirez-vous de la discussion au besoin.

Écoutez

Donnez à la personne qui parle toute votre attention et réfléchissez à ce que vous entendez. Évitez de vous concentrer uniquement sur vos propres réponses.

Posez des questions

Soyez curieux. Posez des questions pour mieux comprendre ce qui a été dit. Tentez de poser des questions courtes et directes afin de montrer que vous écoutez.

Identifiez les points communs

Prenez soin de bien dire à la personne qui parle que vous êtes d'accord avec ce qu'elle a dit quand c'est le cas. Si vous n'êtes pas d'accord avec une opinion, voyez si vous pouvez trouver un terrain d'entente.

Transmettez vos opinions

Faites part de votre point de vue de façon respectueuse. Parlez à la première personne (commencez vos phrases par « Je ») et demandez à l'autre personne son avis.

Avant

Prenez en considération le contexte

- À qui parlez-vous?
- Où se tient la conversation?
- Est-ce que l'un.e des participant.e.s a plus de pouvoir que l'autre?
- La question est-elle plus importante aux yeux de l'une des personnes?
- En quoi les réponses à ces questions pourraient-elles influencer votre façon d'aborder la discussion?

Après

Intégrer ce qui a été appris

- Réfléchissez sur ce qui a été accompli.
- Réfléchissez à ce que vous pourriez vouloir approfondir à la suite de la conversation.
- Avez-vous appris quelque chose ou avez-vous changé d'avis sur quelque chose?

6. ACTIVITÉS

En plus des protocoles de discussion, nous proposons des activités afin de vous permettre, à vous et aux membres de votre groupe de discussion, d'adopter de nouvelles perspectives et de mieux comprendre les facteurs qui nous divisent. Vous pouvez les consulter sur dialoguons.ca.

Activités interactives en ligne

Les ours contre les requins



[Faire le test de personnalité Les ours contre les requins](#)

Après avoir répondu à un court test de personnalité, les gens sont classés dans l'un des deux groupes : les ours ou les requins. Ils décrivent ensuite leur perception de chaque groupe, puis réfléchissent aux résultats.

Cette activité illustre de façon simple les effets du biais pro-endogroupe : même lorsque les groupes sont formés de manière arbitraire, nous avons tendance à être plus bienveillants envers les membres de notre propre groupe. L'activité propose également des stratégies pour lutter contre les effets de ce biais.

Que veux-tu lire?

Dans cette activité interactive en ligne, les gens doivent d'abord prendre position sur différents sujets controversés. Ils choisissent ensuite, parmi une liste d'articles, ceux qui suscitent leur intérêt. On constate généralement que les gens sélectionnent surtout des titres qui confirment leurs croyances et ignorent ceux qui les remettent en question.

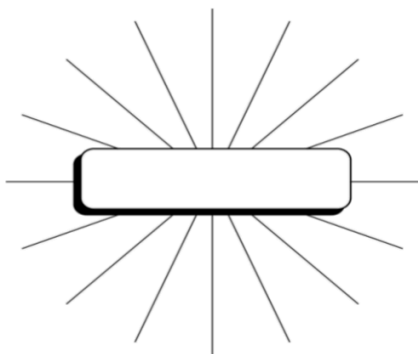
Cette activité est un moyen rapide et concret d'expérimenter l'effet du biais de confirmation sur nos choix, soit notre tendance à lire, regarder et écouter ce qui nous donne raison. L'activité propose également des stratégies pour lutter contre les effets de ce biais lors de discussions controversées.



[Jouer à Que veux-tu lire?](#)

Outils téléchargeables

En quête d'identité



[Télécharger la feuille d'activité](#)


Cette fiche d'activité est un outil simple et rapide pour aider les gens à déterminer ce qui est important pour eux et à mieux connaître les autres. Après avoir inscrit leur nom au centre, ils complètent chaque ligne avec des informations importantes pour apprendre à les connaître (croyances, valeurs, expériences ou groupes qui les définissent).

Cette activité peut être réalisée seule ou dans le cadre du protocole de discussion *Penser, jumeler et partager* (p. 25).

À la découverte de l'iceberg

Dans cette activité, les gens expriment leur opinion sur un enjeu, puis plongent sous la surface en réfléchissant aux croyances, aux expériences ou aux valeurs qui influencent leur point de vue.

Cette activité peut être réalisée seule ou dans le cadre du protocole de discussion *Garder le mot de la fin* (p. 31).

Sujet de discussion / affirmation	
Ton opinion : La pointe de l'iceberg Quelle est ton opinion sur le sujet? Que vois-tu à la surface?	
 Ta perspective : Sous la surface Fais une liste des croyances et des expériences qui ont contribué à forger ton point de vue. Astuce : Réfère-toi au schéma « En quête d'identité » (Activité 1.1) pour t'aider dans ta réflexion.	

[Télécharger la feuille d'activité](#)

Jeu Cartes de valeurs

Ce jeu de cartes invite ceux qui y jouent à adopter de nouvelles perspectives et à constater comment les points de vue peuvent changer selon les valeurs mises de l'avant. Conçu pour 2 à 5 personnes, il se joue en environ 20 minutes.

Ce jeu est un excellent moyen de susciter la discussion, d'aider les gens à envisager d'autres points de vue et de développer l'empathie envers ceux qui ne partagent pas les mêmes opinions. Les cartes et les instructions peuvent être téléchargées et imprimées au dialoguons.ca.

Instructions du jeu

1. Formez des équipes de trois ou de quatre personnes.
2. Prenez un paquet de jeu et séparez les cartes « valeurs » (en rose) des cartes « opinions » (en noir). Mélanger chacune des piles puis placez-la face vers le bas sur la table.
3. Distribuez trois cartes « valeurs » à chaque membre du jeu, empilées l'un par-dessus l'autre (voir l'illustration), puis retournez une carte « opinions » au centre de la table.
4. À tour de rôle, chaque membre du jeu lit les cartes « valeurs » qu'il a reçues, puis explique, selon lui, comment une personne priorisant ces valeurs se positionnerait face à l'opinion sur la table : serait-elle d'accord, en désaccord, hésitante, voire en conflit?
5. (Facultatif) Mélangez les cartes « valeurs » et redistribuez-en trois à chaque membre du jeu. Toujours à partir de la même carte « opinions », répétez les étapes 3 à 5. Les membres échangent ensuite sur la façon dont leurs réponses ont changé (ou non) et sur les raisons de ce changement.
6. Retournez toutes les cartes « valeurs » sur la table, puis présentez celle qui compte le plus pour vous.



7. PLANIFIER VOTRE DISCUSSION

Préparation de la personne qui anime

Une fois que vous avez choisi le ou les sujets à aborder et déterminé si vous utiliserez un protocole de discussion, une activité ou une combinaison des deux, vous pouvez passer à la planification de votre échange. Voici quelques lignes directrices pour vous aider avec cette étape :

- *Aperçu général* : Quel est le sujet, l'idée ou la question au centre de la discussion? Quel est l'objectif principal de celle-ci (p. ex. échanger des idées, prendre une décision urgente, recueillir des commentaires, etc.)?
- *Introduction ou amorce* : Comment présenterez-vous le sujet aux membres du groupe? Pensez à utiliser une activité brève pour capter leur attention et éveiller leur intérêt.
- *Échange principal* : Comment structurerez-vous le cœur des échanges? Envisagez d'utiliser un protocole de discussion pour favoriser la participation et l'organisation des idées.
- *Conclusion ou rétroaction* : À la fin de la discussion, prévoyez un moment pour que les membres du groupe réfléchissent aux échanges et soulèvent les questions restées en suspens.

Profitez de la planification de votre discussion pour anticiper les réactions possibles. Réfléchissez aux réponses possibles pour appuyer les différents points de vue sur le sujet, ainsi qu'aux problèmes potentiels qui pourraient survenir.

Téléchargez notre Planificateur de discussion

Utilisez ce planificateur pour structurer votre prochaine discussion. Définissez votre sujet, vos objectifs et anticipez les problèmes qui pourraient survenir.

Un planificateur de discussion vierge ainsi qu'un exemple rempli sont disponibles sur notre site dialoguons.ca.

PLANIFICATEUR DE DISCUSSION

À propos		
Sujet :		Date :
Objectif :		

Résumé		
Phase	Description / Objectifs	Durée estimée
Introduction / Amorce		
Échange principal		
Conclusion / Rétroaction		

Arguments possibles	
Fortement en accord	Fortement en désaccord

Défis possibles	
Défi anticipé	Solution ou stratégie

Préparation des membres de la discussion

Après avoir planifié la discussion, partager avec les membres du groupe un aperçu de ce à quoi ils peuvent s'attendre. Cela les aidera à se préparer pour participer activement. Pour ce faire, invitez-les à réfléchir :

- à leurs objectifs en participant à la discussion;
- aux ressources ou aux documents de référence qu'ils pourraient consulter à l'avance pour se renseigner ou se mettre à jour sur le sujet;
- à leur réaction potentielle face au sujet de la discussion et les mesures qu'ils peuvent prendre pour se préparer.

Téléchargez notre Fiche préparatoire

Distribuez ce document à l'avance afin d'aider les membres à se préparer à des discussions difficiles. Ils peuvent ainsi réfléchir au sujet et à la manière dont ils pourraient y répondre.

Une fiche vierge est disponible sur notre site dialoguons.ca.

FICHE PRÉPARATOIRE

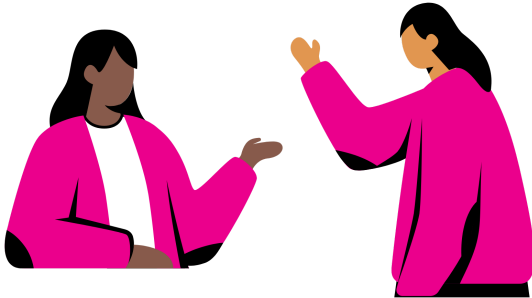
À propos	
Sujet :	Date :
Objectif(s) d'apprentissage ou résultat(s) attendue(s) :	

Informations complémentaires
Voici quelques ressources sur le sujet que vous pouvez consulter avant la discussion :

Réflexion individuelle
Voici quelques questions auxquelles vous pouvez réfléchir pour vous préparer à participer à la discussion :
1. Quel est mon propre rapport avec le sujet de la discussion? a. S'agit-il d'un ou de plusieurs enjeux qui me concernent directement? → Les enjeux sont-ils liés à une ou à plusieurs facettes de mon identité? → Les enjeux me concernent-ils d'une autre manière? b. S'agit-il d'un ou de plusieurs enjeux qui m'affectent indirectement? Si oui, comment?
2. Comment ma relation à ce sujet influencera-t-elle ma façon d'intervenir dans la discussion? a. Si ce sujet de discussion me touche de près, devrais-je fixer des limites à l'avance? b. Si ce sujet me m'affecte pas directement, comment puis-je me rappeler d'être conscient(e) que ma façon de vivre la discussion sera différente de celle des personnes qui sont directement concerné(e)s?



8. RÉOLUTION DE PROBLÈMES



En raison de leur nature, les discussions sont imprédictibles. Même avec une planification et une préparation adéquates, une discussion peut partir dans des directions insoupçonnées. Découvrez ici certaines des meilleures pratiques à adopter lorsque des problèmes surviennent pendant des discussions sur des sujets controversés, ainsi que quelques exemples de situations délicates et des pistes pour les résoudre.

🔑 **Abordez le problème**

Abordez le problème directement. Ignorer un comportement problématique peut créer un mauvais précédent ou générer des tensions qui nuisent à la discussion.

🔑 **Référez-vous aux normes établies**

Lors de votre intervention, rappelez vos normes de discussions et appuyez-vous sur celles-ci. Pensez à utiliser l'activité de co-création des normes pour les établir en amont de la discussion.

🔑 **Surveillez vos propres réactions**

Les propos ou les comportements inappropriés peuvent être dérangeants non seulement pour les autres membres du groupe, mais aussi pour vous-même. Prenez conscience de vos propres réactions et, au besoin, accordez-vous un moment pour respirer et retrouver votre calme avant de reprendre la discussion. De plus, exprimer votre inconfort et nommer les stratégies que vous utilisez pour le gérer peut aider les personnes présentes à se sentir plus à l'aise avec leur propre inconfort.

🔑 **Faites une pause**

Les discussions sur la politique et d'autres sujets controversés peuvent susciter des réactions fortes, et les gens peuvent parfois se mettre en colère ou s'énerver. Dans une telle situation, offrez aux membres de la discussion un moment pour changer d'état d'esprit. Interrompre brièvement la discussion ou faire une activité différente pendant quelques minutes peut faire retomber la tension et permettre à la discussion d'avancer de manière productive lorsqu'elle reprend.

🔑 **Changez le format**

Peut-être que le protocole de discussion que vous avez choisi ne donne pas les résultats escomptés, ou peut-être que les membres n'interagissent pas bien entre eux. Dans ce cas, envisagez d'adapter votre approche. Par exemple, vous pourriez essayer un autre protocole, modifier la taille des groupes ou changer la composition des équipes.

🔑 **Offrez un temps de réflexion personnelle**

Si une discussion ne se déroule pas comme prévu, proposez une pause durant laquelle les membres du groupe réfléchissent individuellement avant de reprendre la discussion. Pour recentrer leur attention, vous pouvez essayer l'une des activités proposées à la page 36.



Que faire lorsqu'une personne domine la discussion?

Lorsqu'une personne occupe tout l'espace, souvent, elle n'a pas l'impression que son comportement est inapproprié et le fait simplement car le sujet la passionne. À moins d'avoir une raison explicite qui vous laisse croire le contraire, il vaut mieux présumer que la personne qui prend beaucoup de place dans la discussion ne le fait pas volontairement, et aborder le problème dans cette optique.

Le moyen le plus simple de prévenir une telle situation est de mettre en place certaines mesures dès le début :

- Établissez des normes de discussion avant l'échange. Cela permet de s'assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde. Comme personne qui anime une discussion, il vous sera alors plus facile de rappeler et de faire respecter ces normes au besoin, et les membres du groupe comprendront mieux pourquoi on leur demande de parler moins.
- Prévoyez des protocoles de discussion (p. 24) pour structurer l'échange principal. Ces protocoles sont conçus de manière à favoriser une participation équitable.

Si vous animez une discussion où les gens sont invités à prendre la parole, vous pouvez encourager une plus grande participation en disant, par exemple : « J'aimerais entendre quelqu'un qui n'a pas encore eu l'occasion de s'exprimer aujourd'hui. » Sinon, vous pouvez envisager de modifier le format de la discussion, même si ce n'était pas prévu, afin de donner à chacun la chance de s'exprimer. Par exemple, vous pourriez utiliser le protocole de discussion *Garder le mot de la fin* (p.25), qui invite les gens à se répartir en petits groupes, où chacun a l'occasion de prendre la parole en premier.

Si une personne domine régulièrement les échanges, prenez le temps de lui en parler en privé, afin de lui faire part de vos observations avec bienveillance. Surtout pour une première intervention, commencez par souligner que vous appréciez sa contribution, puis expliquez qu'il s'agit avant tout d'une question d'équité : votre rôle est de veiller à ce que chacun ait l'occasion de participer.

Coup de pouce

Quand une personne occupe beaucoup de place dans la discussion, prenez un moment pour réfléchir à sa relation avec le sujet. Parle-t-elle plus que les autres parce qu'elle a une expérience vécue en lien avec ce sujet que les autres *n'ont pas*? Ses expériences ont-elles tendance à être marginalisées? Si oui, gardez à l'esprit qu'assurer une participation équitable peut parfois signifier lui laisser un peu plus d'espace qu'aux autres dans l'échange.

Que faire lorsque personne ne parle?

Parfois, il peut être difficile de formuler et d'exprimer spontanément une opinion ou une réponse, surtout lorsque le sujet en jeu comporte des enjeux importants. Pour favoriser une participation accessible, nous vous recommandons d'envoyer à l'avance aux personnes qui y prendront part [un aperçu de ce à quoi ils peuvent s'attendre](#). Dès le départ, précisez que la participation active et la prise de parole (selon les capacités de chacun) font partie de vos attentes. Utilisez l'activité de *Co-crédation des normes de discussion* (p. 7) pour établir les autres règles qui guideront votre échange.

Diminuez la pression en limitant le nombre de personnes devant lesquelles les membres du groupe de discussion doivent s'exprimer. Servez-vous de l'un de nos protocoles de discussion (p. 24) pour structurer des échanges en petits groupes ou pour permettre aux gens de rassembler d'abord leurs propres idées. Planifiez l'échange principal de manière à ce que les membres commencent la discussion en petits groupes, puis utilisez un protocole pour organiser la prise de parole. Par exemple, le protocole *Garder le mot de la fin* (p. 29) permet aux gens de se répartir en petits groupes, où chacun a l'occasion de s'exprimer en premier.

Si vous tenez souvent des discussions avec le même groupe et que vous avez généralement du mal à susciter la participation de tous aux débuts des échanges, rappelez-leur le rôle que jouera la discussion active pour vous aider à atteindre vos objectifs, puis recueillir des commentaires pour voir s'ils ont des suggestions sur la manière de rendre l'environnement plus propice à la participation.

Finalement, apprenez à être à l'aise avec les moments de silence. Il faut parfois du temps aux gens pour formuler leurs idées et se sentir prêts à les exprimer. Le silence n'est pas grave!

Que faire lorsque quelqu'un est très fermé dans ses idées?

Il est essentiel que la personne qui anime la discussion et les membres du groupe soient sur la même longueur d'onde quant aux attentes concernant la participation et aux objectifs de la discussion avant son début. Avant d'établir des normes de discussion (p. 7), assurez-vous que votre groupe comprenne bien la différence entre une *discussion* et un *débat* (p. 5).

Lorsqu'une personne réitère constamment son propre point de vue sans réfléchir à ses propres opinions ou montrer de la curiosité pour celles des autres, vous pouvez lui rappeler la distinction entre discussion et débat, en soulignant que l'objectif d'une discussion est de mieux se comprendre mutuellement. Vous pouvez également faire référence à une partie plus spécifique de vos normes de discussion, comme « répondre avec curiosité plutôt qu'avec jugement ».

Dans le cas d'une discussion particulièrement polarisante, où les gens sont très fermés dans leurs idées, le *jeu Cartes de valeurs* (p. 38) ou l'un de nos protocoles de discussion (p. 24) pourraient vous être utiles afin d'encourager les membres du groupe à « essayer » de nouveaux points de vue. Par exemple, vous pourriez utiliser le protocole *Garder le mot de la fin* ou *Penser, jumeler et partager* en combinaison avec l'activité *À la découverte de l'iceberg* pour aider les gens à repérer les similitudes et les différences dans leurs opinions et ce qui se cache derrière.

Finalement, parfois, les gens ne changent tout simplement pas d'avis, et le mieux que vous pouvez faire est de reconnaître le désaccord de façon respectueuse, en validant les différentes perspectives présentes dans la discussion.

Coup de pouce

Il y a une différence entre une personne figée dans ses habitudes et une personne qui considère attentivement d'autres points de vue, tout en choisissant finalement de maintenir son opinion initiale. Dans le premier cas, le problème vient du fait que la personne n'aborde pas la discussion dans l'optique de mieux comprendre les autres. Dans le second cas, au contraire, la personne s'y engage de bonne foi.

Que faire lorsque les opinions manquent de diversité?

Parfois, vous aurez peut-être l'impression que des points de vue importants ne sont pas exprimés, surtout ceux qui sont généralement marginalisés.

- Gardez en tête que ce n'est pas parce qu'une opinion domine la discussion que tout le monde y adhère unanimement. Défendre un point de vue minoritaire peut parfois demander un effort important de ceux à contre-courant, ce qui peut les amener à ne pas exprimer leur désaccord (voir p. 6).
- Même si tout le monde est en accord sur un sujet, il peut être utile d'introduire d'autres points de vue, surtout si l'objectif de la discussion est de permettre une meilleure compréhension du sujet.

En tant que personne qui anime la discussion, vous pouvez contribuer à atténuer le manque de diversité. Voici quelques suggestions :

- Donnez l'exemple en proposant vous-même un nouveau point de vue. En tant que personne qui anime la discussion, vous avez le pouvoir de normaliser les perspectives habituellement marginalisées en les intégrant à la discussion. Ceux qui partagent ce point de vue se sentiront peut-être plus à l'aise pour participer à la discussion par la suite. Pour introduire ces perspectives, utilisez des formules telles que « Avez-vous envisagé...? » ou « Bien que cela ait du sens, quelqu'un d'autre pourrait argumenter... Qu'en pensez-vous? ».
- Soulignez les différences de points de vue que les gens ont exprimés grâce à l'activité *À la découverte de l'iceberg* (p. 37) ou à l'un de nos protocoles de discussion (p. 24).
- Invitez les gens à prendre du recul en utilisant notre *jeu Cartes de valeurs* (p. 38).