

# COMMENT LES INDIVIDUS PEUVENT REMETTRE EN QUESTION LES PRÉJUGÉS IMPLICITES

## EN SAVOIR PLUS

Apprenez-en plus sur les causes profondes des préjugés implicites. Pensez à la façon dont les préjugés influent sur les interactions entre les employé.e.s et les collègues, et sur les résultats, comme ceux ou celles qui sont embauché.e.s, promu.e.s ou à qui l'on offre des missions stimulantes et de nouvelles occasions.

## IDENTIFIEZ LES PRÉJUGÉS

Familiarisez-vous avec différents types de préjugés concernant les caractéristiques inhérentes des gens, comme l'**âgisme**, les **préjugés sexistes**, les **préjugés liés à la beauté**, et **au poids**, ainsi que le **racisme**, le **colorisme**, et les **préjugés contre la communauté LGBTQ+**. Comment cela se manifeste-t-il dans votre milieu de travail?

## COMMENCEZ AVEC VOUS

Engagez-vous dans une autoréflexion critique. Pensez à des moments où vous avez peut-être fait des suppositions automatiques sur des collègues en fonction de stéréotypes, sans leur donner la chance d'être des individus. Comment cela pourrait-il entraîner des conséquences non intentionnelles? Réfléchissez à la façon dont cela pourrait entrer en conflit avec vos valeurs personnelles ou organisationnelles.

## REMETTEZ EN QUESTION VOS PROPRES SUPPOSITIONS

Commencez à vous demander : Pourquoi est-ce que je pense ainsi? Est-ce que j'en arriverais aux mêmes conclusions si ce scénario concernait une personne d'un profil différent (p. ex., un homme plutôt qu'une femme, une personne sans enfant plutôt qu'un parent)?

## ENVISAGEZ LE CONTRAIRE

Remarquez la prochaine fois où vous posez un jugement sur une personne en fonction d'un stéréotype de groupe (p. ex., en supposant automatiquement qu'un.e ancien.e employé.e n'est pas technophile ou qu'un.e collègue avec un fort accent n'est pas compétent.e). Puis, déterminez si le contraire est vrai.

## OBSERVEZ ET RÉFLÉCHISSEZ

Regardez votre lieu de travail. Comment les collègues sont-ils ou sont-elles traité.e.s lorsqu'ils ou elles sont la seule personne de leur race, de leur origine ethnique ou de leur sexe dans un groupe? Qui écoutons-nous lors des réunions? Qui suggère une idée qui semble être ignorée, mais qui est reformulée par une autre personne qui en reçoit le mérite?

## SOYEZ CURIEUX.SE

Développez des liens personnels et passez du temps à apprendre quelle expérience vos collègues ont de votre milieu de travail. Dans la salle de pause, parlez à quelqu'un de nouveau, qui fait partie d'un groupe démographique différent du vôtre. Posez des questions et écoutez.

## ACCEPTEZ L'INCONFORT

Le parcours de désapprentissage des préjugés implicites exige de faire face à des aspects de nous-mêmes que nous pourrions ne pas aimer. Sachez que l'inconfort stimule le développement, et que l'objectif n'est pas d'atteindre la perfection. Soyez prêt.e à admettre que vous avez eu un préjugé, au lieu de vous mettre sur la défensive ou de faire des excuses.

## RESTEZ ENGAGÉ.E

Nous avons tous des préjugés qui changent et qui évoluent, même lorsque nous les confrontons. Restez engagé.e à agir de façon soutenue au fil du temps.

**Remarque :** Bien que de nombreuses personnes utilisent le terme « préjugé inconscient », Catalyst préfère le terme « préjugé implicite ». L'expression « préjugés inconscients » implique que ces préjugés échappent à notre conscience et à notre contrôle. Toutes les personnes d'une organisation ont la capacité de prendre conscience de leurs préjugés implicites et de prendre des mesures pour atténuer leur impact sur la création de milieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs.



**CATALYST**  
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN