

COMMENT LES INDIVIDUS PEUVENT LUTTER CONTRE LES PRÉJUGÉS IMPLICITES

EN SAVOIR PLUS

Découvrez les causes profondes des préjugés implicites. Réfléchissez à la façon dont les préjugés affectent les interactions entre employés et entre collègues, les décisions de recrutement, de promotion ou d'offres de missions stimulantes et de nouvelles opportunités.

IDENTIFIER LES PRÉJUGÉS

Familiarisez-vous avec les différents types de préjugés sur les caractéristiques inhérentes aux personnes, tels que l'**âgisme**, le **sexisme**, la **discrimination par rapport à l'apparence physique**, la **discrimination par rapport au poids**, ainsi que le **racisme**, le **colorisme**, et la **discrimination contre la communauté LGBTQ+**. Comment se manifestent ces préjugés sur votre lieu de travail ?

COMMENCER AVEC VOUS

Faites votre autocritique. Réfléchissez aux moments où vous avez peut-être émis des idées reçues sur vos collègues à cause de stéréotypes, sans apprendre à les connaître. En quoi cela pourrait-il entraîner des conséquences insoupçonnées ? Réfléchissez au conflit qui pourrait se créer avec vos valeurs personnelles et/ou les valeurs de l'entreprise.

REMETTRE EN QUESTION VOS IDÉES REÇUES

Commencez à vous poser des questions, comme : Pourquoi est-ce que je pense cela ? Pourrais-je tirer les mêmes conclusions si cette situation impliquait une personne au profil différent (par exemple, un homme plutôt qu'une femme, une personne sans enfant plutôt qu'un parent) ?

TENIR COMPTE DU POINT DE VUE OPPOSÉ

Faites-vous la remarque la prochaine fois que vous émettez un jugement basé sur un stéréotype de groupe (par exemple, lorsque vous partez du principe qu'un employé plus âgé ne s'y connaît pas en technologie, ou qu'un collègue avec un accent prononcé n'est pas compétent), puis demandez-vous si le contraire ne pourrait pas être vrai.

OBSERVER ET RÉFLÉCHIR

Observez ce qu'il se passe sur votre lieu de travail. Comment vos collègues sont-ils traités lorsque l'un d'eux est le seul représentant d'une race, d'une origine ethnique et/ou d'un genre dans un groupe ? Qui est écouté lors des réunions ? Est-il arrivé que l'idée proposée par une personne soit ignorée, et par la suite reformulée par quelqu'un d'autre qui en a reçu le mérite ?

S'INTÉRESSER

Nouez des liens personnels et renseignez-vous sur le ressenti de vos collègues dans votre lieu de travail. Parlez aux collaborateurs qui appartiennent à un groupe démographique différent du vôtre dans la salle de pause. Posez des questions et soyez à l'écoute.

ACCEPTER L'INCONFORT

Pour déconstruire vos préjugés implicites, vous devez vous confronter à des aspects de vous-même que vous n'appréciez peut-être pas. N'oubliez pas que les critiques ont pour but de nous améliorer, et que personne n'est parfait. Soyez disposé à admettre que vous avez fait preuve de préjugés, plutôt que de rester sur la défensive ou de vous trouver des prétextes.

RESTER CONCENTRÉ

Nous avons tous des préjugés qui évoluent, même lorsque nous luttons pour les faire disparaître. Vous devez rester concentré et poursuivre vos efforts au fil du temps.

Remarque : bien que le terme « préjugé inconscient » soit couramment utilisé, Catalyst préfère le terme « préjugé implicite ». Le mot « inconscient » sous-entend que nous n'avons pas conscience de ces préjugés et que nous ne les contrôlons pas. Au sein d'une entreprise, tous les collaborateurs peuvent prendre conscience de leurs propres préjugés implicites et de ceux des autres, et agir pour atténuer leurs conséquences sur la diversité, la parité et l'inclusivité sur le lieu de travail.



CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN