

COMMENT COMBATTRE LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS

À titre de leader dans votre organisation

Vous n'obtiendrez pas le succès que vous pourriez obtenir si vous vous accrochez à des préjugés.

Ellen Moore

présidente et chef de la direction, Société d'assurance Chubb du Canada

COMMENCEZ PAR VOUS-MÊME

Engagez-vous dans un processus critique d'autoréflexion. Commencez par vous tenir vous-même responsable de reconnaître et de repousser vos propres préjugés avant de demander aux autres de faire la même chose. Partagez vos propres histoires de vulnérabilité, d'apprentissage et de croissance. Soyez le premier à vous dévoiler et à agir comme modèle de ces comportements auprès des autres.

PARLEZ HAUT ET FORT

Dites aux autres : «Je suis un champion de la diversité. Je reconnais que j'ai des préjugés et je fais des efforts pour les identifier, pour en admettre l'existence et les faire disparaître ». L'effet de ces brèves déclarations sera rehaussé au fur et à mesure qu'elles seront répétées et qu'elles amèneront d'autres personnes à s'en inspirer au sein de l'organisation.

APPROFONDISSEZ VOS CONNAISSANCES

Poser des questions pour saisir les causes profondes des préjugés. Quelle forme les préjugés prennent-ils? De quelle manière ces préjugés sont-ils dissimulés? Comment ces préjugés vous affectent-ils? Comment affectent-ils vos collègues et vos équipes, votre lieu de travail, et votre entreprise?

CONNAISSEZ VOS EMPLOYÉS

Établissez des liens personnels avec vos collègues de travail et passez du temps à mieux comprendre quelle est leur expérience dans votre milieu de travail. Ne présumez pas connaître toutes les solutions et l'endroit où elles peuvent être les plus efficaces — Demandez-le leur!

RESPONSABILISEZ VOTRE PERSONNEL

Aidez vos employés à comprendre le rôle qu'ils jouent dans le changement. Faites participer les intervenants de divers milieux pour contribuer à la prise de décisions plus inclusives.

BRISEZ LE CYCLE

Tout le monde a des préjugés inconscients. Demandez à vos employés à recourir à la structure mise en place aux fins de modifier leurs jugements et leurs comportements plutôt que d'agir de leur propre volonté.

PRENEZ DES RISQUES AUPRÈS DES AUTRES

Donnez une chance aux autres — en particulier à ceux qui sont différents de vous. Soyez autant ouvert à apprendre de ceux-ci qu'ils sont ouverts à apprendre de vous. Encadrez intentionnellement par un mentorat ou un parrainage les gens qui ne sont pas comme vous.

TROUVEZ DES ALLIÉS

Tendez la main à d'autres champions qui ont un dossier remarquable en matière d'inclusion et de diversité à l'intérieur comme à l'extérieur de votre organisation. Trouvez d'autres personnes avec qui vous partagez cette passion et cet engagement communs et faites-en des partenaires.

DEMEUREZ ENGAGÉS

Nous avons tous des préjugés qui changent et évoluent, même quand nous les confrontons. Restez engagés dans le cadre d'une action soutenue au fil du temps.



Ce document est soumis à une licence internationale Creative Commons Attribution - pas d'utilisation commerciale - pas de modification 4.0

CATALYST 
Changing workplaces. Changing lives.

Mise à jour : 30 octobre 2016
catalyst.org