

LES PRÉJUGÉS IMPLICITES

EN SAVOIR PLUS

Apprenez-en plus sur les causes profondes des préjugés implicites. Découvrez comment les préjugés chez les gestionnaires de personnel influent sur le travail : par exemple, qui est choisi.e pour les tâches essentielles, les promotions et l'accès à la haute direction.

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 imprévues? Tenez-vous responsable de reconnaître et de repousser vos propres préjugés avant de demander aux autres de le faire.

FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX

Faites preuve de courage, adoptez un [comportement de leadership inclusif](#), et relevez les préjugés lorsque vous les voyez se produire lors de réunions et avec des collègues.

SOYEZ CURIEUX.SE

Établissez des liens personnels et passez du temps à apprendre l'expérience de vos collègues, et particulièrement ceux et celles des groupes marginalisés, dans votre milieu de travail. Impliquez-vous dans les événements des groupes de ressources pour les employé.e.s. Posez des questions et écoutez.

RECHERCHEZ DES OPINIONS DIFFÉRENTES

Lorsque vous prenez des décisions, cherchez délibérément à obtenir des commentaires et des points de vue de parties prenantes de divers horizons. Assurez-vous que les membres de l'équipe et vous-même [faites la promotion des expressions de différence](#).

BRISEZ LE CYCLE

Éliminez les préjugés en matière de [recrutement, de promotion et de sélection](#) pour les tâches importantes en demandant à vos équipes d'utiliser des entrevues structurées, de retirer les préjugés du langage utilisé dans l'affichage des postes, et de vérifier de façon critique la distribution des occasions de carrière.

ÉTABLISSEZ LES ATTENTES

Assurez-vous que les membres de votre équipe se sentent en sécurité pour s'exprimer et faire des suggestions afin d'atténuer les préjugés. Tenez les membres de l'équipe responsables des processus et des actions qui réduisent les préjugés et créent une [culture d'équipe inclusive](#).

DONNEZ UNE CHANCE AUX AUTRES

Donnez une chance aux autres, et en particulier à ceux et celles qui sont différent.e.s de vous. Soyez ouvert.e à apprendre des autres autant que les autres peuvent s'attendre à apprendre de vous. Encadrez et parrainez intentionnellement des personnes qui sont différentes de vous.

TROUVEZ DES ALLIÉ.E.S

Communiquez avec d'autres champion.ne.s ayant fait leurs preuves en matière de succès, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de votre organisation. Trouvez d'autres personnes qui partagent leur passion et leur engagement et faites-en vos partenaires.

RESTEZ ENGAGÉ.E

Nous avons tous des préjugés, qui changent et qui évoluent au fil du temps, 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 répercussion sur la création de milieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs.

