

1

Comprendre les préjugés inconscients
Les micro-iniquités, Micro- agressions : mieux se
comprendre, pour mieux inclure

Dr. Mamadou Ka
mka@ustboniface.ca (204 899 4448)



2

Les préjugés inconscients

- Ces préjugés inconscients sont des formes de discriminations **très dangereuses, sournoises, insidieuses** qui sont omniprésentes dans le milieu de travail, de l'offre de services et dans nos interactions quotidiennes.

3

Les préjugés inconscients

- Les préjugés inconscients proviennent des divers **stéréotypes qui alimentent le jugement**, la discrimination et les attitudes négatives

4

Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient ?

- Les préjugés sont plus complexes et compliqués que cela.....
- La plupart des préjugés **humains sont inconscients**.

5

Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient ?

- Un préjugé (**inconscient**) est une préférence en faveur ou au détriment d'une personne, d'une chose ou d'un groupe (**qui relève de l'inconscient**).
- Autrement dit, **nous ne savons même pas** que notre **cerveau exerce ce préjugé**.

6

Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient ?

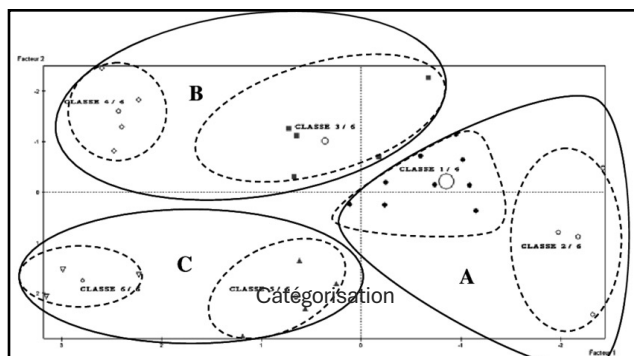
- Lorsque nous transigeons avec des gens ou des situations, **notre cerveau classe ceux-ci dans des catégories**
- **Il fait** automatiquement des **associations** découlant de notre façon de **penser**.... de nos **bagages**

7

Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient ?

- En définitive, ces prédispositions **inconscientes façonnent les décisions que nous prenons** :
 - en ayant des **impacts** sur ces décisions
 - en **affectant** la façon dont nous **analysons, interprétons, évaluons** les informations.

8



9

Préjugés inconscients



10

Our brains are built for bias



11

- <https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>

12

Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient ?

- Il existe également des préjugés **positifs**.
- Nous pouvons **privilégier** notre **groupe racial**, notre **communauté d'accueil** ou les personnes avec qui nous avons des **caractéristiques** ou des **expériences** en commun.

13

13

Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient ?

- Ce préjugé, dit **positif**, peut vous mettre sur le chemin de la **discrimination** ou même du **racisme**.

14

14

Les préjugés inconscients ?

- Voici trois exemples illustrant l'incidence des préjugés inconscients sur les comportements au travail (Banaji, 2017)

15

15

Les préjugés inconscients ?

1. **Rajustement des critères d'embauche et de promotion**

- Trois candidats atteignent l'étape de l'entrevue pour un emploi à combler.
- Notre cerveau, qui traite l'information **plus vite que nous ne le percevons**, établit en quelques secondes une **préférence pour l'un des candidats**, sans égard au résultat subséquent de l'entrevue.

16

16

Les préjugés inconscients ?

- Peut-être qu'un candidat **a un accent**
- ou qu'un autre est juste **un peu trop âgé**
- ou que nous avons établi un lien avec le dernier candidat parce que vous **venez de la même ville**.

17

17

Les préjugés inconscients ?

2. **Quelles voix sont entendues ?**

- **Souvent nous rejetons de bonnes idées** simplement parce qu'elles **proviennent d'une source inattendue** au sein de l'organisation.
- Comment notre cerveau peut-il, **à notre insu**, ne pas tenir compte de la contribution d'une collègue, mais accueillir exactement la même idée venant d'une autre ?

18

18

Les préjugés inconscients ?

- De nombreux dirigeants ont reconnu que **certaines femmes ont de la difficulté à se faire entendre** de manière équitable au sein de la haute direction.
- Ou une voix d'immigrant.

19

19

Type de biais personnels(quelques exemples)

20

Stéréotypes

- Toutes les personnes appartenant à un certain groupe **se ressemblent**.
- Les personnes de la génération Z **sont paresseuses et ne font pas attention à leur travail**.
- Je pense qu'il serait important d'embaucher quelqu'un de plus âgé, qui sera plus énergique et consciencieuse.

21

- *-Vous voyez, je vous l'avais dit, il a beaucoup de problèmes interpersonnels.*
- *Je vous avais dit qu'il ne peut pas faire la « job », il n'était pas le meilleur candidat.*

22

22

Biais de confirmation

- Imaginons qu'une personne soit **convaincue que les gauchers sont plus créatifs** que les droitiers.
- Chaque fois que cette personne rencontre une personne qui est à la fois gauchère et créative, elle accorde plus d'importance à cette "preuve" qui vient étayer sa croyance déjà existante.

23

Biais de conformité

- Le biais de conformité est présent lorsque **vos opinions sont influencées par celles des autres** et que vous vous conformez à ce que ceux-ci attendent de vous.
- Si les autres évaluateurs accordent de meilleures notes à un candidat, **inconsciemment vous faites la même chose pour ce même candidat**.

•

24

Biais de conformité

- **Exemple**
- Vraiment, la seule raison pour laquelle j'ai donné une note élevée à ce candidat pendant l'entrevue, c'est parce que mes collègues la préféraient aux autres.

25

Biais de négativité

- Lorsque vous évaluez des candidats, vous avez tendance à porter votre attention aux aspects négatifs.

26

- Les micro-iniquités / inégalités

27

Les micro-iniquités

- Une **micro-inéquité** est une remarque ou un comportement subtil, souvent involontaire, qui dévalorise, exclut ou marginalise quelqu'un — généralement une personne issue d'un groupe sous-représenté ou moins influent.
- Le terme est proche de celui de **microagression**, mais les *micro-inéquités* portent plus spécifiquement sur des comportements qui *minent, excluent ou transmettent le message implicite* : « tu n'appartiens pas ici ».

28

Les micro-iniquités

- Les micro-iniquités sont de petits événements qui se produisent partout où les gens sont perçus comme « différents ». (Molina, 2019)

29

Les micro-iniquités

- Les micro-inégalités peuvent prendre de nombreuses formes, comme :
 - interrompre quelqu'un,
 - ignorer ses contributions
 - utiliser un langage dédaigneux
 - faire des suppositions ou faire preuve de favoritisme.

30

• Micro- agressions

31

Micro- agressions

- Les micro-agressions sont des **interactions verbales ou physiques subtiles, et bien souvent inconscientes**, entre des personnes de races, de cultures, de croyances ou de sexes différents.
- Même en l'absence d'intentions malicieuses, ces commentaires ou ces gestes demeurent tout de même **hostiles ou négatifs**.

32

Micro- agressions

- Les **micro-agressions** sont des **commentaires ou des comportements subtils, souvent involontaires, qui transmettent des biais, des stéréotypes ou des suppositions négatives envers des personnes.**
- généralement **en raison de leur race, genre, origine ethnique, âge, handicap, orientation sexuelle** ou autres aspects de leur identité.

33

• Comment lutter contre les micro-iniquités et de microagressions.

34

Micro-parrainage :
pour lutter contre les micro-iniquités et de microagressions.

35

Micro-parrainage

- Nous devons **soutenir les employés victimes** de micro-iniquités et de microagressions.
- Le micro-parrainage consiste en **des actions visant à soutenir les personnes touchées par les micro-iniquités et les microagressions.**

36

Micro-parrainage

Qu'est-ce que le micro-parrainage ?

il s'agit de **conseils ciblés et d'un soutien actif dans l'instant.**

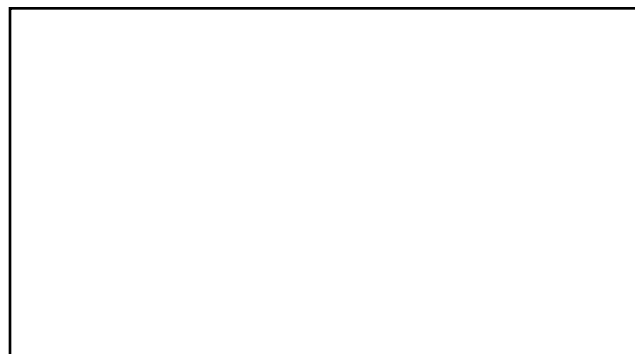
Le micro-parrainage peut contrer les micro-iniquités qui sont des façons de mettre certains individus **à l'écart ou de les ignorer** en raison de la race, du genre ou d'autres dimensions de la différence (Mackenzie et Simard, 2016).

37

En tant que leader :

- En tant que leader :
 - Écouter.
 - Demander des avis.
 - Protéger vos équipes.
 - Aider les minorités à gagner en visibilité.
 - Soutenir le développement de carrière et la promotion.

38



39

- QUE FAIRE ?

40

40

Lutter contre le racisme

- *"In a racist society, it is not enough to be non-racist, we must be anti-racist."* –

- Angela Y. Davis

- « Dans une société raciste, ça ne suffit pas d'être non raciste, **il faut être antiraciste** ».

- Angela Y. Davis

41

Lutter contre le racisme

Devenez antiraciste :

-Reconnaitre l'histoire factuelle de ce pays et le traumatisme générationnel infligé aux peuples autochtones, aux Noirs.

Faites un effort pour mieux comprendre les questions liées au racisme et au racisme systémique contre les Noirs les autochtones. **N'attendez pas qu'une personne touchée par le racisme vous renseigne à ce sujet.** DONC RENSEIGNEZ-VOUS

-Utilisez votre privilège pour faire avancer le changement et l'équité dans votre école, vos bureaux, votre communauté.

42

• Être un allié

43

43

Qu'est-ce que cela signifie d'être un allié

- Mener la lutte comme si c'était la vôtre.
- Utiliser **vos privilèges et votre pouvoir** que vous confèrent votre statut et la couleur de votre peau dans la bataille.
- **Porter et amplifier la voix** des groupes racisés qui luttent contre le racisme
- Accepter vos erreurs et vous responsabiliser dans cette lutte, **acceptez que vous bénéficiez** de ce système injuste.
- **Mettez-vous debout, exprimez-vous**, même si vous êtes envahi par la peur, et même malgré d'éventuels représailles futurs.

44

44

• L'ÉDUCATION

45

45

- Comment surmonter les préjugés inconscients

46

46

Surmonter les préjugés inconscients

- Le combat contre les préjugés **cachés requiert un effort concerté pour repousser nos limites** par la sensibilisation, la reconnaissance et un effort conscient.
- (Être un peu plus intelligent que son propre cerveau)

47

47

Surmonter les préjugés inconscients

- 1)
 - **Reconnaître et maîtriser nos préjugés**
 - Être conscient et connaître **ses opinions, ses biais et ses forces;**
 - Par la réflexion
 - La consultation de collègues de confiance
 - et l'exploration d'outils comme le test d'associations implicites de l'Université Harvard

48

48

Surmonter les préjugés inconscients

- Il faut commencer à **reconnaître ses propres préjugés.**
- Ce processus **demande du courage et la volonté** de réfléchir à des aspects potentiellement **gênants de nos schémas** mentaux.
- Si on comprend l'importance de vaincre leurs préjugés, nous pouvons **surmonter notre malaise** pour commencer à les reconnaître et à les éliminer.

49

49

Surmonter les préjugés inconscients

- La première étape pour mettre en échec les préjugés cachés **est d'être honnête avec soi-même.**
- Les préjugés font partie **de la nature humaine.**
- **La seule raison d'avoir honte est de ne faire aucun effort pour s'améliorer.**
- Et l'être humain est une espèce évolutive : nous nous améliorons à tous les égards depuis des millénaires

50

50

Merci

51

51