

L'INSTITUT CANADIEN DU SERVICE EXTÉRIEUR

Sensibilisation aux préjugés inconscients pour un environnement inclusif

Institut de la gestion financière du Canada : Semaine de perfectionnement professionnel 2019



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada

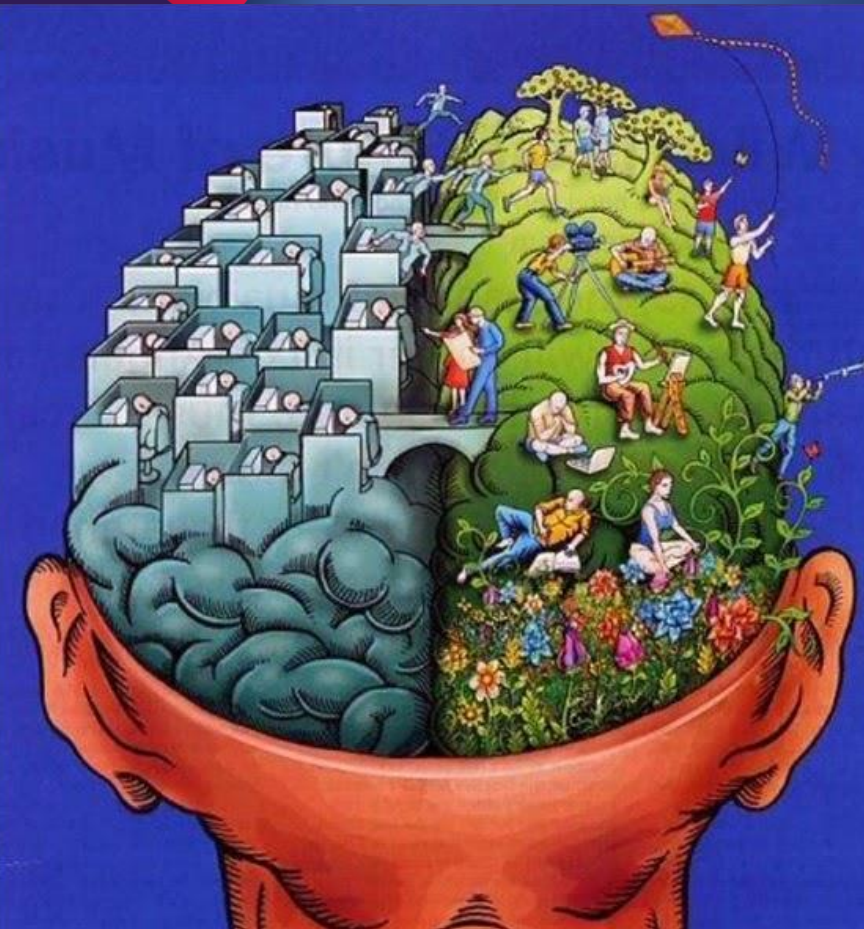


Canada



Objectifs du cours

- Comprendre les concepts clés des préjugés inconscients et leur influence sur le comportement et la prise de décision.
- Reconnaître le rôle du cerveau dans les préjugés inconscients.
- Discuter des pratiques exemplaires pour lutter contre les préjugés inconscients.



Comprendre les préjugés inconscients



Le préjugé inconscient est...



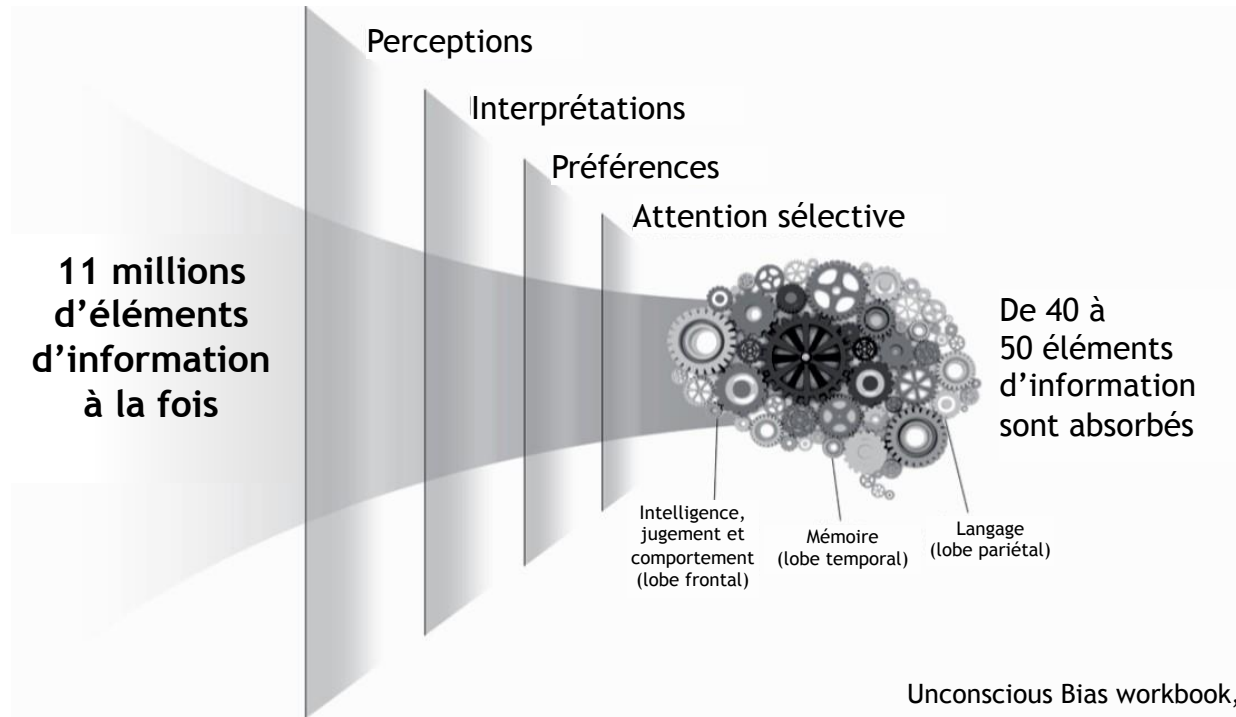
...notre tendance à préférer une chose, une personne ou le point de vue d'un autre groupe de façon instinctive et inconsciente.

Source: Nosek, Smyth, et al., 2007; Ruthland, Cameron, Milne, and McGeorge, 2005.





Comprendre comment fonctionne notre cerveau



Unconscious Bias workbook, Cook Ross Inc., 2011

5





Esprits conscient et inconscient

L'éléphant (Esprit inconscient)

- Non contrôlé
- Sans effort
- Associatif
- Rapide
- Inconscient
- Compétent
- Impulsif et intuitif
- Basé sur l'affect (émotions)

90 %



Le cavalier (Esprit conscient)

- Sous contrôle
- Exige des efforts
- Déductif
- Lent
- Conscient de soi
- Suit les règles
- Analytique et logique
- Basé sur la cognition

10 %

Source: Prince Ehoro and Merertu Mogga Frissa adapted from Happiness Hypothesis, University of Virginia Psychologist Jonathan Haidt, 2015.



Indra Krishnamurthy Nooyi

Ancienne présidente et PDG de PepsiCo
(la deuxième entreprise d'aliments et de
boissons du monde)

- Elle a augmenté les ventes annuelles à 63 milliards de dollars
- Elle figure au deuxième rang du classement des femmes les plus influentes de 2017 selon *Fortune*



- **Le docteur Dave** pratique la médecine générale dans une clinique privée située à New York.
- Un grand nombre de ses tatouages portent sur le thème de la médecine.
 - Un caducée, symbole de la médecine - une femme remplace le bâton traditionnel.
 - Les lettres « MD » sont tatouées sur son dos.
 - Un crâne orné d'une croix rouge (le symbole du club de moto du docteur Dave, composé de professionnels de la santé).

Types de préjugés

Préjugé de confirmation : Favoriser des perspectives qui correspondent à nos points de vue ou à nos positions tout en rejetant les autres.

Préjugé d'affinité : Graviter vers les gens qui sont comme nous.

Préjugé de groupe : Adopter le point de vue du groupe avec lequel nous nous identifions le plus.

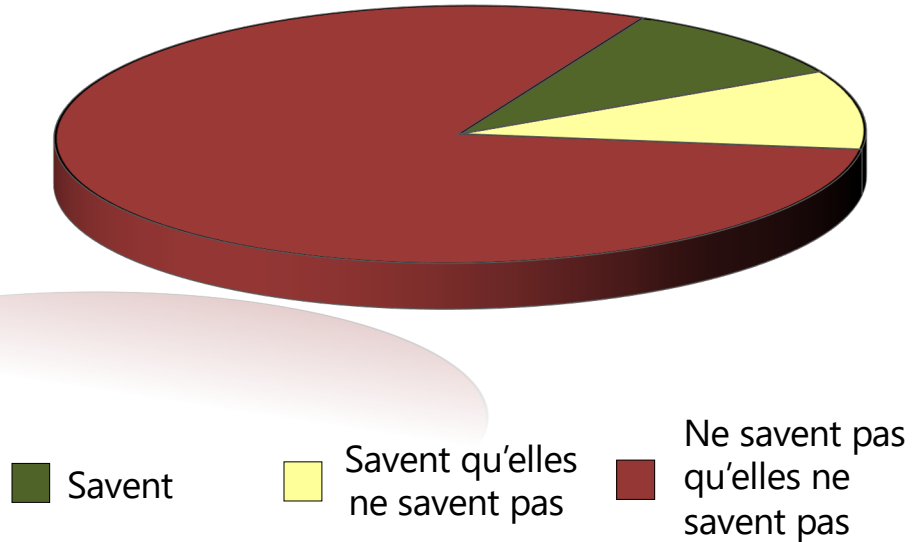
Préjugé de première impression : Jugements inconscients fondés sur les premières impressions.





Nos angles morts les plus importants

- Ne pas savoir ce que nous ne savons pas
- Se cramponner aux idées que nous croyons être vraies, mais qui ne le sont plus.





Le cycle de l'exclusion

n° 1
Stéréotype
« Ils sont »

n° 2
Préjugé
« Ils ne peuvent pas »



n° 4
Réaction
« Ils vont »

n° 3
Discrimination
« Nous n'allons pas »



« NOUS DEVONS ÊTRE
PLUS À L'AISE
AVEC L'INCONFORT ET
MOINS À L'AISE
AVEC TROP DE CONFORT. »

- Auteur inconnu



Prendre conscience de ses préjugés

- Identifiez vos préjugés et vos idées reçues pour les remettre en question.
- Débarrassez-vous des « -ismes » (c.-à-d. sexisme, racisme, hétérosexisme, capacitisme, etc.) qui mènent à la discrimination.
- Méfiez-vous des « micro-inégalités » : le dénigrement subtil, le snobisme, les gestes de dédain et le sarcasme, qui peuvent saper le moral.

Adapté du livre « Microinequities: The Power of Small » de Stephen Young

13





Discussion

Quelles sont les bonnes pratiques que vous avez observées ou utilisées dans votre équipe de travail pour combattre les préjugés inconscients?

Avez-vous appris quelque chose de nouveau que vous aimeriez essayer?





Surmonter les préjugés en milieu de travail

Prendre note

- ✓ De qui participe aux réunions et de l'importance de demander aux participants leur rétroaction sur la rencontre.
- ✓ De la personne à qui on se fie le plus et de celle qui reçoit les opportunités.

Appuyer la diversité

- ✓ Faire de la diversité un critère pour la dotation, mais aussi pour former les équipes, mettre en œuvre les projets, concevoir les programmes et de développer le leadership.

Changer les messages

- ✓ Souligner les avantages de la diversité par rapport aux difficultés et aux obligations.
- ✓ Encourager plusieurs perspectives.



Surmonter les préjugés en milieu de travail

Établir de nouvelles associations mentales

- ✓ Encourager les nouvelles idées, la créativité et les opinions divergentes.
 - ✓ Soutenir les projets qui véhiculent des images positives de la diversité.
-

Prêcher par l'exemple

- ✓ Parler de la diversité, de l'inclusion et des préjugés inconscients.
 - ✓ Encourager tout le monde à parler et à écouter pendant les réunions.
 - ✓ Utiliser davantage les micro-affirmations dans vos relations.
 - ✓ Rechercher des commentaires et des idées auprès de diverses personnes.
-



Les comportements inclusifs en action



CONTINUER :

Lesquels de vos comportements actuels contribuent déjà à créer un milieu de travail plus inclusif?



ARRÊTER :

Quels comportements actuels pourraient constituer un obstacle?



DÉMARRER :

Quels NOUVEAUX comportements pourraient vous aider à profiter davantage des bénéfices de l'inclusion?



Je ne suis pas différent *de* toi.
Je suis différent *comme* toi.



Est-ce que vous avez aimé la session?

- A. Génial! C'était excellent.
- B. C'était très bien.
- C. Vous auriez pu faire mieux.
- D. J'ai l'impression d'avoir perdu mon temps.



Merci!





CANADIAN
FOREIGN
SERVICE
INSTITUTE

L'INSTITUT
CANADIEN
DU SERVICE
EXTÉRIEUR

Learning-Apprentissage@international.gc.ca

Pour de plus amples renseignements, visitez notre site web à :

www.intercultures.gc.ca

