



# Trousse sur la gestion des **préjugés involontaires**

**Un préjugé est une préférence ou une tendance sans justification raisonnable qui peut déséquilibrer la prise de décision.**

Il est impossible d'éliminer nos préjugés complètement, mais on peut en atténuer les effets sur nos actions. On peut, entre autres, adopter un modèle d'atténuation des préjugés en 3 étapes.

1. **Sensibilisation** : Prendre conscience de ses préjugés.
2. **Motivation** : S'intéresser aux conséquences des préjugés.
3. **Passage à l'action** : Prendre des mesures pour remplacer les comportements partiaux par des comportements non-partiaux.

## 1. Sensibilisation

Il existe plusieurs types de préjugés qui peuvent influencer sur vos décisions. Parmi les préjugés communs figurent :

- **Les préjugés de l'endogroupe ou de « l'autre groupe »** : La tendance à faire confiance aux membres de « notre endogroupe » (c'est-à-dire le groupe avec lequel on s'associe à ce moment-là) et à se méfier des membres de « l'autre groupe » (c'est-à-dire les personnes qui n'appartiennent pas à notre endogroupe).
- **Les préjugés d'affinité** : La tendance à préférer, à être confortable et à s'associer avec les personnes « comme nous. »
- **Les préjugés de confirmation** : La tendance à rechercher des informations qui confirment nos opinions et à ignorer ou à minimiser les informations qui les contredisent.
- **Les préjugés de l'angle mort** : La tendance à se croire moins partial que les autres.
- **L'erreur d'attribution au groupe** : Le fait d'attribuer les caractéristiques d'une personne à l'ensemble des membres du groupe auquel elle semble appartenir.

### Comment prendre conscience de ses préjugés?

- Faites le [Test d'association implicite](#), élaboré à l'Université Harvard et gratuit en ligne, pour découvrir vos préjugés involontaires relatifs à plusieurs dimensions (la race, le poids, le sexe, l'âge, etc.).
- Consultez régulièrement des sources médiatiques variées pour vous sensibiliser à différents points de vue.
- Dans les situations où un préjugé pourrait avoir un effet sur vos perceptions ou vos décisions, demandez l'avis de collègues qui ne vous ressemblent pas.



## 2. Motivation

Penchez-vous de manière critique sur les décisions que vous prenez. Vos décisions sont-elles influencées par des préjugés? Quelles sont les conséquences de vos décisions partiales? Ces conséquences sont-elles importantes pour vous? Vos agissements reflètent-ils vos valeurs?

Les préjugés présentent de nombreuses conséquences graves. Éviter celles-ci peut constituer une motivation. Ces conséquences négatives comprennent :

- La pensée de groupe (le *group-think*) et le manque d'innovation
- Les micro-iniuités (les petits gestes de traitement différent, tels que lever les yeux au ciel, soupirer, les faux sourires, la condescendance, et la prononciation erronée d'un nom)
- L'insatisfaction de la clientèle et la perte de revenus (si le travail est assigné aux personnes avec les quelles nous avons des affinités plutôt qu'aux employé(e)s les plus qualifié(e)s)
- La discrimination et les actions en justice
- Les griefs et les plaintes relatives aux droits de la personne
- La discréditation des efforts et initiatives en matière de diversité
- La toxicité en milieu de travail
- La démobilisation, l'absentéisme, et le roulement du personnel

## 3. Mise en œuvre

Maintenant que vous connaissez vos préjugés et que vous vous intéressez aux conséquences possibles, vous pouvez agir de manière à favoriser les comportements non-partiaux.

### Engagez-vous à prêter attention

- Reconnaissez que nous sommes tous sur un parcours d'apprentissage quant aux préjugés : c'est un processus en évolution qui prend du temps.
- Acceptez le fait que nous avons tous des préjugés, et cela ne signifie pas pour autant que nous sommes de mauvaises personnes.
- Interrogez-vous sur la fiabilité des sources, surtout en cette ère d'informations constantes et de « vérités alternatives. »
- Prêtez attention à ce qui provoque les préjugés : dans quelles circonstances les préjugés influencent-ils vos agissements?
- Interagissez avec les personnes qui rehaussent la diversité de votre milieu de travail.
- Soyez attentif au caractère humain de l'objet de votre préjugé : reconnaissez que chaque personne est humaine et qu'elle a des sentiments, des pensées, des souhaits et des rêves.



## Sortez de votre zone de confort.

Créez délibérément de nouvelles relations avec les personnes pour lesquelles vous n'avez pas « d'affinité. »

Sortir de sa zone de confort est très difficile au début, mais cela vous permettra d'agrandir et de renforcer votre réseau tout en atténuant vos préjugés.

## Définissez ce qu'est « la compatibilité » au sein de votre organisation.

De nombreuses organisations ont recours à « la compatibilité » comme facteur final pour embaucher un candidat plutôt qu'un autre. Les gestionnaires d'embauche ont habituellement de la difficulté à la définir, ou bien ils ou elles font une liste de traits de personnalité au lieu de compétences.

Interrogez-vous sur ce qui est « compatible » d'après vous, car cela peut cacher un préjugé.

## Atténuez les stéréotypes

Les préjugés involontaires se manifestent souvent comme des stéréotypes conscients. Pour gérer les effets des préjugés, on peut atténuer les stéréotypes grâce à diverses stratégies<sup>1</sup>.

### Le remplacement des stéréotypes

Reconnaissez lorsqu'un agissement ou une décision est fondé(e) sur un stéréotype et interrogez-vous sur ce qui a encouragé ce geste ou cette décision. Puis, trouvez une manière d'éviter cette action à l'avenir et de la remplacer par une action non-partiale.

### Imaginaire non-stéréotypé

Imaginez, en détail, les personnes qui ne correspondent pas aux stéréotypes (les autres non-stéréotypés), qu'il s'agisse d'une personne imaginaire, célèbre ou que vous connaissez personnellement.

### Individualité

Évaluez les membres du groupe en fonction de leurs qualités personnelles plutôt que des attributs du groupe pour éviter les généralisations.

### Explorez les points de vue

Prenez le point de vue d'un membre du groupe stéréotypé (imaginez-vous à leur place) pour rehausser la proximité psychologique et atténuer les évaluations automatiques fondées sur le groupe d'appartenance.

### Rehaussez les possibilités de contacts

Soyez à l'affût des occasions d'interagir positivement avec les membres du groupe stéréotypé (comme le jumelage avec une directrice à une autre entreprise d'ingénierie ou connexe).

<sup>1</sup>Ces interventions d'atténuation des préjugés ont été décrites dans l'étude suivante :

Patricia G. Devine, Patrick S. Forscher, Anthony J. Austin, William T.L. Cox. Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology* 48 (2012) 1267–1278 (en anglais).