Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

Série d'ateliers



Document à l'intention des participants

Les préjugés inconscients

Notes :

Préjugés inconscients

Les préjugés inconscients font référence aux attitudes ou aux stéréotypes qui influencent positivement ou négativement nos actions, nos décisions et notre compréhension inconsciente à l'égard d'une personne ou d'un groupe donnés. Une personne peut approuver explicitement certaines valeurs et croire qu'elles sont fondées. Néanmoins, elle peut quand même avoir un préjugé inconscient qui ne correspond pas aux valeurs qu'elle affirme avoir. Le fait de favoriser des noms à consonance familière plutôt que ceux d'autres groupes culturels, ou d'y d'être plus réceptif, constitue un exemple courant de préjugé inconscient.

Objectifs d'apprentissage

- Comprendre les micro-agressions et l'intersectionnalité
- Explorer ses propres préjugés inconscients
- Élaborer une approche en trois étapes pour aborder tout ce qui précède

Que vous imaginez-vous?

Dans l'espace ci-dessous, décrivez en détail les images qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez la question incitative. Donnez des détails aussi précis et descriptifs que possible. Qui voyez-vous? À quoi ressemblent-ils?

Soyez aussi honnête que possible; nous verrons tous ce que nous avons l'habitude de voir.

Question incitative nº 1

Écrivez vos réponses ci-dessous.

Question incitative nº 2

Écrivez vos réponses ci-dessous.

Question incitative nº 3

Écrivez vos réponses ci-dessous.

Question incitative nº 4

Écrivez vos réponses ci-dessous.

Les préjugés inconscients proviennent des différents types de stéréotypes ou de craintes qui conduisent aux préjugés, à la discrimination et/ou aux attitudes négatives. Voici une liste des phobies et des mots en « isme » les plus courants :

- **Capacitisme** (préjugé envers les personnes qui peuvent présenter ou semblent présenter des signes de handicap mental ou physique)
- **Âgisme** (préjugé fondé sur l'âge)
- **Homophobie** (préjugé qui vise ceux qui sont attirés vers les personnes de leur propre genre)
- **Racisme** (préjugé fondé sur la couleur de la peau ou l'identité culturelle d'une personne)
- **Préjugé religieux** (préjugé fondé sur le système de croyances, de pratiques et de culte d'une personne)
- **Sexisme** (préjugé axé sur le genre d'une personne)
- **Discrimination physique** (préjugé fondé sur le poids et l'apparence d'une personne)
- **Transphobie** (hétéronormisme) (préjugé qui cible les personnes transsexuelles ou transgenres)
- **Xénophobie** (préjugé axé sur les personnes d'autres pays)

Votre groupe peut-il penser à d'autres mots en « isme » non énumérés ci-dessus qui pourraient mener à des préjugés inconscients?

Écrivez vos réponses ci-dessous.

Micro-agressions

Les micro-agressions se produisent lorsqu'une personne défavorise indirectement, subtilement ou non intentionnellement une personne en raison de son origine ethnique, de son identité de genre ou de son orientation sexuelle.

Les préjugés inconscients peuvent avoir lieu sans qu'il y ait d'interactions entre différentes personnes. Par exemple, le choix d'images ou de la langue écrite peut faire ressortir un préjugé inconscient. Les micro-agressions sont plus susceptibles de se manifester par des remarques et des actions passives.

D'où venez-vous vraiment?

En quoi cette question peut-elle mettre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Vous n'avez pas l'air trans.

En quoi cette question peut-elle mettre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Il agit comme une personne bipolaire.

En quoi cette question peut-elle mettre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Elle doit avoir ses règles.

En quoi cette question peut-elle mettre une personne mal à l'aise?

Quelle serait une meilleure approche?

Intersectionnalité

L'intersectionnalité se concentre sur le chevauchement des diverses identités sociales que possède une personne. Cela peut comprendre la couleur de la peau, l'ethnicité, le genre ou le sexe, la sexualité et la classe. Différentes combinaisons peuvent augmenter ou diminuer la probabilité que vous soyez victime d'oppression et de discrimination systémiques.

Quelles sont vos intersections?

Veuillez remplir les trois prochaines pages de la manière indiquée.

Identités sociales :	Nommez votre intersection dans chaque groupe	Vérifiez où vous vous situez parmi la majorité au travail	Qu'est-ce qui constituerait un préjugé inconscient envers les personnes qui font partie de la minorité au travail?	Quels groupes ne font actuellement pas partie de votre cercle social personnel? Pourquoi pas?
Capacité P. ex. Incapacité physique Incapacité mentale Douleur chronique	Capacitisme	√	Ne pas être incluses dans l'équipe de baseball au travail.	Personnes ayant une incapacité physique : je ne sais pas trop pourquoi.
Âge P. ex. Moins de 10 ans De 20 à 30 ans De 60 à 80 ans				
Type corporel P. ex. Moyen Athlétique Obèse				

Culture P. ex. Latinophone Autochtone Afro-américaine				
Niveau de scolarité P. ex. Aucune formation scolaire École secondaire Ph. D.				
Ethnicité P. ex. Italienne Africaine Asiatique				
Situation de famille P. ex. Marié ou mariée Chef de famille monoparentale Veuf ou veuve				
Genre ou sexe P. ex. Non-binaire Trans Homme/femme				
Niveau de revenu P. ex. Faible Moyen Élevé				

Rôle professionnel P. ex. Gestion Représentation syndicale Première ligne				
Nationalité P. ex. Japonaise Britannique Mexicaine				
Appartenances politiques P. ex. Extrême droite Extrême gauche Centriste				
Religion P. ex. Bouddhiste Musulmane Jaïn				
Orientation sexuelle P. ex. Gai Lesbienne Personne bisexuelle				
Couleur de la peau P. ex. Brune Blanche Noire				

Approche en trois étapes pour aborder les préjugés et les micro-agressions au travail

Si vous êtes témoin de préjugés ou de micro-agressions au travail :

1. **Établissez la nature de l'incident :** Indiquez aux personnes concernées ce que vous avez vu ou entendu. Faites-le de manière respectueuse et avec l'intention de refléter objectivement ce dont vous avez été témoin plutôt que d'ajouter votre opinion à ce sujet.
   Par exemple, si vous avez entendu « D'où venez-vous vraiment? », vous pourriez dire « Il vient de vous le dire ».

2. **Reformulez le récit :** Expliquez les raisons pour lesquelles vous pensez que l'échange pourrait blesser certaines personnes. C'est l'occasion de discuter dans le respect! Donnez le bénéfice du doute aux gens; il est possible qu'ils ne soient pas conscients de leurs propres préjugés, et la personne à l'autre bout pourrait ne pas avoir du tout été offensée. En abordant cette situation comme une conversation plutôt que comme une accusation, les gens sont beaucoup moins susceptibles de se mettre sur la défensive. Dans cet exemple, vous pourriez demander : « Pourquoi ne croyez-vous pas sa première réponse? »

3. **Renseignez-vous :** Plus une personne se sensibilise à un problème, plus elle peut éviter les préjugés. Posez des questions, plus particulièrement aux personnes susceptibles d'être victimes de préjugés inconscients. Cherchez à comprendre les expériences qu'elles vivent. Saisissez les occasions professionnelles de perfectionnement qui portent sur l'inclusion. Cela pourrait se faire en privé avec la personne qui s'est exprimée ou bien constituer une occasion d'informer de façon générale une équipe au complet sans identifier personne.

Si vous souhaitez effectuer davantage de travail dans ce domaine, consultez https://www.strategiesdesantementale.com/gerer-les-problemes-en-milieu-de-travail/prejuges-inconscients sur le site Web de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale.

Que ferez-vous ou direz-vous différemment?

Veuillez inscrire au moins une chose que vous ferez différemment au travail par suite de notre discussion aujourd'hui. Nous parlerons de vos réponses lorsque vous aurez terminé.

Notes :

Notes :

Notes :

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

Les ressources de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont :

- offertes aux employeurs, aux leaders et aux employés;
- disponibles en français et en anglais;
- fondées sur des données probantes ou sur la pratique;
- mises gratuitement à la disposition de tous
- Voici des exemples des ressources que vous pouvez trouver à l'adresse www.strategiesdesantementale.com/formation-et-outils-gratuits/materiel-outils-et-ressources :

Gérer les réactions des collègues

Répondez efficacement aux préoccupations, craintes ou réactions des collègues – même si vous croyez qu'elles sont non fondées – pour contribuer à appuyer un milieu de travail psychologiquement sécuritaire pour tous.

Être un employé consciencieux

Aidez les employés à comprendre leur responsabilité et les possibilités qu'ils ont de contribuer à un milieu de travail sain sur le plan psychologique comme il est décrit dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Prévention du harcèlement et de l'intimidation

Réglez les problèmes de harcèlement ou conflits non résolus parmi les collègues avant qu'ils ne se transforment en crise sur le lieu de travail.

Inclusion et discrimination

Définissez des approches permettant d'aborder la discrimination éventuelle et de promouvoir l'inclusion. Aidez à créer un environnement où tous les employés sont encouragés à s'épanouir et à réussir.

Enseignements autochtones en milieu de travail

Des aînés et des professionnels autochtones ont aidé à adapter les Sept enseignements sacrés et les Cercles d'influences pour qu'ils profitent à la culture organisationnelle et à tous les employés.

Interactions psychologiquement sécuritaires

Utilisez le présent diaporama, le guide de l'animateur et le cahier du participant pour faire participer votre équipe à un atelier qui les sensibilisera à la façon dont les comportements que nous adoptons pourraient être interprétés comme de l'intimidation, même quand ce n'est pas notre intention.

Gérer les problèmes

Utilisez ces directives pratiques et pragmatiques pour aborder les problèmes au travail, notamment :

- les conflits
- le rendement
- les mesures d'adaptation
- les déficiences
- le retour au travail
- la violence

Soutenir les nouveaux arrivants

Protégez la sécurité psychologique des employés qui viennent d'arriver au pays et favorisez leur réussite.

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail pour la santé mentale sont accessibles à tous, sans frais, gracieuseté de la Canada Vie.

canada vie MC

Nous aimerions beaucoup savoir comment vous avez utilisé cette ressource gratuite!

Communiquez avec nous par le biais des médias sociaux ou à www.strategiesdesantementale.com/

Twitter LinkedIn YouTube

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail sont accessibles à tous, sans frais, gracieuseté de la Canada Vie. Pour en savoir plus, rendez-vous à strategiesdesantementale.com.

Canada Vie et le symbole social sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie