

Préjugés implicites

*Tiré du site Web du Perception Institute, à l'adresse
<https://perception.org/research/implicit-bias/> (notre traduction)*

Les **préjugés implicites** sont des attitudes que nous avons à l'égard de certaines personnes ou des stéréotypes que nous leur associons sans en être conscients. Un exemple de préjugé implicite est le fait de favoriser des personnes ayant des noms à consonance familière ou d'être plus réceptif à ces personnes qu'à celles d'autres groupes culturels. Le fait d'avoir des préjugés implicites ne signifie pas que l'inclusion ne fait pas partie de nos valeurs, mais plutôt que nous ne sommes pas conscients des effets de nos propres préjugés implicites sur nos actions et nos décisions.

Les **préjugés implicites** sont des stéréotypes sociaux à l'égard de certains groupes que nous formons sans même nous en rendre compte. Tout le monde a des croyances inconscientes au sujet de divers groupes sociaux et identitaires, et ces préjugés découlent de notre tendance à organiser le monde en le catégorisant.

Les préjugés implicites sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients et sont souvent incompatibles avec les valeurs conscientes d'une personne. Certaines situations peuvent déclencher des attitudes et des croyances inconscientes. Par exemple, les préjugés peuvent se manifester plus souvent lorsqu'une personne doit faire plusieurs tâches en même temps ou travailler sous pression.

Que peut-on faire? Que pouvez-vous faire?

La première chose à faire, c'est d'être honnête envers vous-même et de reconnaître que vous avez des préjugés, malgré vos valeurs et vos intentions.

Ce n'est qu'en acceptant nos préjugés que nous pouvons les combattre. Pour nous aider à le faire, il peut être très utile de parler à d'autres personnes de nos préjugés et de réfléchir à leur origine.

C'est aussi une bonne idée de prendre le temps de réfléchir avant de prendre une décision. Pouvez-vous la justifier? Y a-t-il des données qui appuient votre décision?



La prise de décision en équipe peut atténuer les préjugés implicites.

Les préjugés implicites sont universels et ne sont pas restreints à une race, à un genre, ni même au pays d'origine d'une personne.

Biais cognitifs

*Tiré du site Web The Lowdown, à
<https://ww2.kqed.org/lowdown/2017/05/09/confirmation-bias/> [notre traduction]*

Le cerveau humain est programmé pour prendre des raccourcis quand il traite l'information en vue d'une prise de décision, ce qui peut entraîner des erreurs de jugement systémiques qui mènent à des préjugés inconscients. C'est la principale raison pour laquelle les faits et les preuves ne sont parfois pas assez convaincants pour nous faire changer d'avis sur certaines de nos positions et de nos croyances profondes.

Cinq types de biais cognitifs communs :

1. **Le biais d'ancrage** – Tendence à utiliser indument une information comme référence. Il s'agit généralement du premier élément d'information acquis sur le sujet.
2. **L'angle mort** – Reconnaître les biais d'autrui, mais ne pas reconnaître les siens.
3. **Le biais de négativité** – Tendence à donner plus de poids aux expériences négatives qu'aux expériences positives et à mieux s'en souvenir.
4. **Le biais de confirmation** – Tendence à ne chercher et à ne prendre en considération que les informations qui confirment nos croyances.
5. **L'illusion du résultat** – Prendre une décision en se fondant sur les résultats d'un événement précédent sans tenir compte des autres facteurs en cause.



Comment se perpétuent les préjugés?

Le conformisme aux attitudes qui prévalent au sein des groupes et la socialisation par la culture perpétuent les préjugés. Le fait que la culture blanche domine en Amérique du Nord peut expliquer pourquoi les personnes de couleur sont souvent peu enclines à favoriser leur propre groupe ethnique.

Les médias de masse tirent habituellement profit des stéréotypes pour établir un certain climat, une scène ou un personnage. Par exemple, les personnes âgées sont souvent présentées comme étant fragiles et distraites, tandis que les jeunes apparaissent comme étant dynamiques et compétents.

Dans la culture populaire, les stéréotypes peuvent aussi être perpétués par omission, comme lorsqu'une série télévisée nous présente un monde entièrement blanc. Selon les psychologues, le fait que les médias perpétuent certains préjugés explique en partie pourquoi les enfants les assimilent même lorsque leur environnement familial lutte ouvertement contre ces préjugés.

L'inconscience organisationnelle

Tiré du document <http://www.cookcross.com/docs/UnconsciousBias.pdf> [notre traduction]

Les comportements inconscients ne se limitent pas aux individus. Ils ont aussi des conséquences sur la culture organisationnelle. Cela explique pourquoi, souvent, nos efforts pour faire changer les choses, surtout lorsqu'il s'agit d'élargir l'étendue de l'engagement des membres, ne donnent pas les résultats escomptés.

La **culture organisationnelle** est en quelque sorte un ensemble durable d'hypothèses fondamentales et de façons d'interpréter les choses qu'une organisation a inventées, découvertes ou établies en apprenant à composer avec les influences internes et externes. Les **modèles organisationnels inconscients**, ou « normes comportementales », exercent une très grande influence sur les décisions, les choix et les façons d'agir de l'organisation. C'est souvent en raison de ces caractéristiques profondes qu'échouent nos efforts pour modifier les comportements



organisationnels. En dépit de nos efforts conscients, l'inconscience organisationnelle perpétue le statu quo et garde bien ancrées les vieilles habitudes, les valeurs et les normes comportementales.

Au sein du mouvement syndical, le militantisme durable constitue **un exemple** de conflit entre nos choix conscients et l'inconscience organisationnelle. Il s'agit de la décision consciente d'un militant de concilier le travail, la famille, les loisirs et le militantisme. Et dans l'équation, il ne faut pas oublier de veiller sur sa propre santé et sur son amour propre. En tant qu'organisation, nous appuyons ouvertement le militantisme durable. Nous lisons sur le sujet, nous en parlons et nous l'intégrons dans la formation que nous offrons aux militants. Malgré tout, lorsque des personnes militantes prennent des mesures concrètes pour mettre en place une stratégie visant à favoriser le militantisme durable, elles sont souvent perçues par les autres, y compris par les membres (actifs ou non), par leurs pairs et par les leaders syndicaux, comme étant moins engagées, moins utiles ou peu fiables. Officiellement, on clame que le militantisme durable est au cœur de notre mouvement, mais la réalité est tout autre.

De façon consciente, l'organisation reconnaît que notre approche en matière de militantisme doit être globale et durable, et qu'une telle approche peut contribuer à retenir les militantes et militants, et à les rendre plus heureux. Mais l'inconscience organisationnelle n'est pas du même avis. **Inconsciemment, la culture du militantisme qui mène à l'épuisement prévaut.** La notion du dirigeant constamment stressé, qui travaille de longues heures, qui fait de gros sacrifices et qui se consacre entièrement à la cause prédomine encore. Par-dessus tout, on croit que c'est ce qui définit un « bon » militant. Et ce concept a une profonde influence sur le choix des dirigeantes et dirigeants au sein de notre organisation.

Le sentiment que les personnes dirigeantes sont hypocrites peut être une grande source de frustration pour les militantes et militants, même si, dans les faits, celles-ci ne perçoivent peut-être même pas ce conflit. Cet exemple n'en est qu'un parmi d'autres de la façon dont **les préjugés organisationnels peuvent dissuader nos membres de s'engager.**

Ainsi, on ne devrait pas se fier à l'évaluation subjective des attitudes, aussi bien individuellement que collectivement, pour déterminer si le fonctionnement de notre organisation est intégrateur. **En fait, nos chances de succès ont peut-être très peu à voir avec nos attitudes conscientes.** Pour continuer de bâtir un mouvement



pertinent, dynamique et véritablement intégrateur, nous devons établir des **mesures objectives** qui nous permettent d'avoir une rétroaction individuelle et collective sur notre rendement.

