

Med EDI » T1 2021



Nous sommes ravis de vous présenter **le cinquième numéro** du « *Med EDI* ». Notre objectif est de sensibiliser les gens à l'importance de travailler dans un environnement équitable, diversifié et inclusif, et de permettre à chacun d'entre nous d'en comprendre les avantages d'un point de vue à la fois professionnel et personnel. En nous enrichissant nous-mêmes, la Faculté prend elle aussi de l'ampleur. Dans ce numéro trimestriel, nous mettons l'accent sur les préjugés inconscients.

Nous avons hâte de vous entendre! N'hésitez donc pas à nous joindre à amessage@uottawa.ca dans le cadre du développement de cette nouvelle plateforme.

Que signifient les termes **équité, diversité et inclusion**?

L'équité désigne le traitement juste et respectueux de toutes les personnes. Cela implique de faire tout son possible pour reconnaître et éliminer les préjugés, les stéréotypes ou les contraintes injustes.

La diversité en milieu de travail est la représentation au sein de nos équipes de personnes ayant des pensées, des compétences, des visions du monde et des expériences diverses. **L'inclusion** consiste à s'assurer que les gens sont acceptés tels qu'ils sont, appréciés pour ce qu'ils apportent et que leurs différences sont reconnues comme une valeur ajoutée. La diversité sans inclusion ne vaut rien. Sans inclusion, la diversité n'a aucune valeur. On peut disposer de la main-d'œuvre la plus diversifiée sans pour autant disposer des politiques ou des pratiques permettant à chacun d'être inclus, ou sans avoir les moyens de permettre à tous les employés d'évoluer à tous les niveaux de l'organisation.



Les préjugés inconscients

Introduction

Commençons par définir ce qu'est un préjugé. Un préjugé est un parti pris en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre, généralement d'une manière considérée injuste. Les préjugés peuvent être le fait d'un individu, d'un groupe ou d'une institution et peuvent avoir des conséquences négatives ou positives. Il existe des préjugés conscients (également connus sous le nom de parti pris explicite) et des préjugés inconscients (également connus sous le nom de parti pris implicite).

Il est important de noter que les préjugés, conscients ou inconscients, ne se limitent pas à l'ethnicité et à la race. Bien que la discrimination et les préjugés raciaux soient bien documentés, des préjugés peuvent exister à l'égard de tout groupe social. L'âge, le sexe, l'identité de genre, les capacités physiques, la religion, l'orientation sexuelle, le poids et bien d'autres caractéristiques d'une personne sont sujets à des préjugés.

Les préjugés inconscients sont des stéréotypes sociaux au sujet de certains groupes de personnes que les individus forment en dehors de leur propre conscience. Chacun a des convictions inconscientes sur divers groupes sociaux et identitaires, et ces préjugés découlent de la tendance de chacun à organiser les univers sociaux par catégories.

Les préjugés inconscients sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients et sont souvent incompatibles avec les valeurs conscientes d'une personne. Certains scénarios peuvent activer des attitudes et des croyances inconscientes. Par exemple, les préjugés peuvent être plus fréquents lorsque l'on accomplit plusieurs tâches ou que l'on travaille sous pression.

Pourquoi faut-il les aborder? Il a été prouvé que les préjugés inconscients ont des répercussions importantes sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ce qui entraîne moins d'innovation et une baisse générale du moral et de la productivité des individus.

« Pour connaître la véritable réalité de soi-même, il faut être conscient non seulement de ses pensées conscientes, mais aussi de ses préjugés, partis pris et habitudes inconscients. »

[traduction] Anonyme



Les préjugés inconscients

« *Moi ? Biaisé ? Les préjugés inconscients sont comme la jalousie : personne n'aime l'admettre, et souvent nous l'ignorons* ». [traduction] Thais Compoint

Test d'association implicite (TAI)

Nous devons tous reconnaître que nous avons des préjugés, il n'est peut-être pas facile de l'admettre, mais c'est vrai. Ce qui importe, c'est ce que nous allons faire à ce sujet. La première étape consiste à passer ce que l'on appelle un test d'association implicite (TAI). Il existe plusieurs tests d'association implicite disponibles en ligne, le plus courant étant celui de Harvard, connu sous le nom de *Project Implicit* :

<https://implicit.harvard.edu/implicit/canada/takeatest.html>

Le fait de participer au TAI vous aidera à comprendre certains de vos préjugés et vous pourrez alors décider des mesures à prendre pour y remédier.

Les différents types de préjugés

Il existe plusieurs types de préjugés - nous avons décidé de vous en présenter neuf des plus courants.



Biais de conformité



Préjugé de beauté



Biais d'affinité



Effet de corne



Effet de halo



Préjugé sexiste



Biais de contraste



Biais d'attribution



Biais de confirmation

Les préjugés inconscients

Préjugé de conformité

Le préjugé de conformité est la tendance des individus à agir de la même manière que les personnes qui les entourent, indépendamment de leurs croyances personnelles ou de leurs idiosyncrasies - aussi appelé pression exercée par les pairs. Moyens d'éviter les préjugés de conformité : avant de réunir votre équipe de recrutement pour examiner un candidat, demandez à chacun d'écrire et de soumettre ses opinions individuelles séparément, immédiatement après la fin de l'entretien. Ensuite, demandez à votre équipe de se réunir et d'examiner ce que chacun a écrit afin que vous puissiez entendre leur avis impartial.

Préjugé de beauté

Le préjugé de beauté est un comportement social selon lequel les gens croient que les personnes attrayantes ont plus de succès, sont plus compétentes et plus qualifiées. Moyens d'éviter le préjugé de beauté : les entreprises doivent créer des processus de recrutement et d'entretien structurés afin que votre équipe puisse comparer les candidatures et les entretiens de manière égale et réduire le risque de préjugé. Une première sélection par téléphone plutôt qu'un appel vidéo ou un entretien en personne peut également être utile, tout comme l'utilisation d'une technologie non biaisée pour identifier les meilleurs candidats.

Biais d'affinité

Le biais d'affinité, également connu sous le nom de biais de similarité, est la tendance qu'ont les gens à se mettre en rapport avec d'autres personnes qui partagent des intérêts, des expériences et des antécédents similaires. Moyens d'éviter le biais d'affinité : Prenez activement note des similitudes que vous partagez avec le candidat afin de pouvoir différencier les attributs susceptibles d'obscurcir votre jugement des compétences concrètes, des expériences et des qualités uniques qui contribueraient à votre équipe en tant que « complément à la culture » plutôt que « qualité adaptée à la culture ».

« Si vous avez un cerveau, vous avez des préjugés »

[traduction] Anonyme



Les préjugés inconscients

Effet de corne

L'effet de corne est une tendance à percevoir négativement une autre personne après avoir appris quelque chose de désagréable ou de négatif à son sujet.

Moyens d'éviter l'effet de corne : si vous avez un sentiment négatif à l'égard d'un candidat, prenez le temps de déterminer exactement d'où vient ce « pressentiment ». Il peut s'agir de quelque chose de superficiel ou d'insignifiant qui ne devrait pas nuire à ses chances d'obtenir le rôle. Vous pouvez également vérifier auprès du reste de l'équipe d'entrevue pour comprendre l'origine de leurs opinions et préférences sur un candidat.

Effet de halo

L'effet de halo est la tendance à valoriser une personne après avoir appris quelque chose d'impressionnant à son sujet.

Moyens d'éviter l'effet de halo : L'effet de halo peut être dangereusement aveuglant au moment d'évaluer les candidats. Lorsque vous examinez une pile de candidatures, vous recherchez probablement quelque chose d'unique qui distingue un candidat des autres. Dans ce cas, considérez également le candidat sans cet attribut étincelant et comparez son expérience, ses compétences et sa personnalité à celles d'autres candidats qui n'ont peut-être pas eu les mêmes privilèges ou possibilités.

Préjugé sexiste

Le préjugé sexiste est la tendance à préférer un sexe à un autre.

Moyens d'éviter les préjugés sexistes : Effectuez une présélection neutre des candidatures en excluant les aspects d'un candidat qui pourraient révéler son sexe présumé, comme son nom et ses intérêts. Fixez des objectifs d'embauche en matière de diversité pour vous assurer que votre entreprise se conforme à des pratiques d'embauche équitables. Et encore une fois, veillez à comparer les candidats sur la base de leurs compétences et de leur mérite plutôt que sur des caractéristiques qui peuvent brouiller votre jugement.

Med EDI » T1 2021



Les préjugés inconscients

Biais de contraste

Le biais de contraste se produit lorsque vous comparez deux ou plusieurs éléments avec lesquels vous êtes entré en contact - soit simultanément, soit successivement - ce qui vous amène à exagérer les résultats de l'un par rapport à l'autre. Moyens d'éviter le biais de contraste : Créez un processus structuré d'examen des candidatures et d'entretien afin que votre équipe puisse comparer les candidatures et les réponses aux entretiens comme des pommes avec des pommes plutôt que des pommes avec des poires. Cela vaut également pour les évaluations de rendement et les récompenses pour les employés individuels.

Biais d'attribution

Le biais d'attribution consiste à essayer de comprendre ou juger le comportement d'une personne en se fondant sur des observations et des interactions antérieures que vous avez eues avec cette personne et qui constituent votre perception de celle-ci. Moyens d'éviter le biais d'attribution : Plutôt que de supposer (parce que nous savons tous ce que l'on dit à propos de la supposition) qu'un candidat est inapte à occuper un poste parce qu'il est arrivé en retard à l'entretien, demandez-lui ce qui s'est passé - cela pourrait être totalement innocent et sans précédent. Si quelque chose sur leur CV ou quelque chose qu'ils ont dit pendant l'entretien vous a amené à tirer des conclusions sur le candidat, posez-leur des questions complémentaires pour clarifier les choses. N'oubliez pas que les personnes qui se livrent à des entrevues sont souvent nerveuses et qu'elles peuvent se tromper ou commettre des erreurs. Donnez-leur la possibilité de vous raconter leur expérience dans son intégralité avant que vous ne portiez un jugement.

Biais de confirmation

Le biais de confirmation est la tendance à tirer des conclusions sur une situation ou une personne en fonction de vos désirs, croyances et préjugés personnels plutôt qu'en fonction d'un mérite impartial. Moyens d'éviter le biais de confirmation : Bien que chaque entretien se prête à une conversation unique en fonction des antécédents de la personne, il est important de poser des questions normalisées, fondées sur les compétences, qui donnent à chaque candidat une chance équitable de se démarquer. Cela permettra d'éviter que votre équipe ne pose trop de questions improvisées qui pourraient conduire à un biais de confirmation.

Les préjugés inconscients

Nous vous invitons enfin à visionner la vidéo « The Look » à l'adresse suivante : <https://us.pg.com/talkaboutbias/>



Que pouvez-VOUS faire ?



Parlez des préjugés inconscients autour de vous



Parlez des différences culturelles et générationnelles



Apprenez à connaître les gens qui vous entourent (origine, culture, valeurs, etc.)



Évitez de faire des présomptions et communiquez clairement



Réfléchissez à la manière dont vous recrutez les membres de l'équipe



Utilisez un langage et des images inclusifs dans les communications et les sites Web



MANIFESTEZ-VOUS si vous observez un préjugé ou de la discrimination

Med EDI » T1 2021



Événements à venir : mars 2021

Mars est le mois de l'histoire des femmes. Lancé en 1987, le Mois de l'histoire des femmes reconnaît toutes les femmes pour leurs précieuses contributions au cours de l'histoire et au sein de la société.

1 mars : Saint-David, la fête du saint patron du Pays de Galles.

7 mars : *Dimanche de l'abstinence de viande (le dimanche du Jugement dernier), traditionnellement le dernier jour où l'on mange de la viande avant Pâques pour les chrétiens orthodoxes.*

8 mars : Journée internationale de la femme. Elle a eu lieu pour la première fois en 1911 en Allemagne, et est aujourd'hui devenue une célébration mondiale d'envergure qui rend hommage aux réalisations économiques, politiques et sociales des femmes.

11 mars : Maha Shivarati, festival hindou célébré chaque année en l'honneur du Seigneur Shiva. Il est célébré juste avant l'arrivée du printemps.

11 mars : Lailat al Miraj, fête musulmane qui commémore le voyage nocturne du prophète Mahomet de la Mecque à la « Mosquée la plus éloignée » de Jérusalem, où il est monté au ciel, a été purifié et a instruit les musulmans de prier cinq fois par jour.

13 mars - 15 avril : Mois de l'histoire des sourds. Ce mois célèbre les événements clés de l'histoire des sourds, notamment la fondation de l'Université Gallaudet et l'American School for the Deaf (École américaine pour les sourds).

14 mars : Dimanche du Pardon, le dernier dimanche avant le début du Grand Carême pour les chrétiens orthodoxes.

15 mars - 1^{er} mai : Début du Grand Carême pour les chrétiens orthodoxes. Le 15 mars, jour du début du Grand Carême, est également connu sous le nom de Lundi gras.

17 mars : Saint Patrick, une fête qui a commencé en Irlande pour reconnaître Saint Patrick, le saint patron de l'Irlande. Ce dernier a apporté le christianisme dans le pays lors des premiers jours de la foi.

19 mars : Saint-Joseph, il s'agit, dans le christianisme occidental, de la principale fête de Saint-Joseph, l'époux de la Sainte Vierge Marie.

19 et 20 mars : Naw-Rúz, le Nouvel An bahá'í, est une fête célébrée à l'équinoxe de printemps. C'est l'un des neuf jours saints bahá'ís où le travail est suspendu.

20 mars : Ostara, une célébration de l'équinoxe de printemps commémorée par les païens et les Wiccans. Il est observé comme un moment pour marquer l'arrivée du printemps et la fertilité de la terre.

Med EDI » T1 2021



Événements à venir : mars 2021

Les 21 et 22 mars : Nowruz ou Norooz, le Nouvel An du calendrier persan, un jour de joie, de célébration et de renouveau. Il a lieu chaque année à l'équinoxe de printemps.

21 mars : Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, célébrée chaque année à la suite du massacre de 69 personnes en 1960 lors d'une manifestation contre les lois sur l'Apartheid en Afrique du Sud.

21 mars : Dimanche de l'Orthodoxie, célébré le premier dimanche de Carême. C'est la célébration de la victoire des iconodules sur les iconoclastes par la décision du Septième Concile œcuménique.

25 mars : la Journée internationale de commémoration des victimes de l'esclavage et de la traite transatlantique des esclaves est une observation internationale proclamée par les Nations Unies, qui offre l'occasion de rendre hommage à ceux qui ont souffert et sont morts aux mains du système brutal de l'esclavage.

25 mars : Annonciation de la Vierge Marie, une célébration chrétienne de l'annonce par l'ange Gabriel à la Vierge Marie qu'elle allait concevoir et devenir la mère de Jésus.

26 mars : Khordad Sal (naissance du prophète Zoroastre), anniversaire de naissance (ou date de naissance) de Zoroastre, un chef spirituel et philosophe éthique qui a enseigné une philosophie spirituelle de la réalisation de soi et du divin. Les zoroastriens célèbrent ce jour par la prière et la fête.

Du 27 mars au 4 avril : Pessah, fête juive de huit jours en commémoration de l'émancipation des israélites de l'esclavage dans l'Égypte ancienne.

27 mars : Le repas du soir du Seigneur, journée lors de laquelle les Témoins de Jéhovah commémorent un événement qui aurait eu lieu la première nuit de la Pâque vers l'an 33 de notre ère, la Cène, connue sous le nom de repas du soir du Seigneur.

28 mars : Dimanche des Rameaux, fête chrétienne commémorant l'entrée de Jésus à Jérusalem. C'est le dernier dimanche du carême et le début de la Semaine sainte.

Les 28 et 29 mars : Holi, la fête religieuse annuelle du printemps hindou et sikh, observée en Inde, au Népal et au Sri Lanka, ainsi que dans d'autres pays à forte population hindoue et sikh.

Les 28 et 29 mars : Lailat al Bara'a, également connu sous le nom de Lailat Al Baraah, Barat, ou plus communément Shab-e-Bara ou Nuit du pardon. C'est une fête islamique durant laquelle les pratiquants de la foi cherchent à obtenir le pardon pour leurs péchés.

31 mars : Journée internationale de la visibilité transgenre, célébrée pour sensibiliser les gens aux personnes transgenres et à leur identité, et pour reconnaître ceux qui ont aidé à lutter pour les droits des personnes transgenres.

Med EDI » T1 2021



Événements à venir : avril 2021

Avril est le mois de la célébration de la diversité, lancé en 2004 pour reconnaître et honorer la diversité qui nous entoure tous. En célébrant les différences et les similitudes au cours de ce mois, les organisateurs espèrent que les gens se comprendront mieux les uns les autres.

Avril est le mois de la sensibilisation à l'autisme, créé pour sensibiliser au trouble du développement qui affecte le développement normal des compétences sociales et de communication d'un individu.

1^{er} avril : Jeudi saint, fête chrétienne commémorant la dernière Cène, au cours de laquelle Jésus et les apôtres se sont retrouvés pour la dernière fois avant la crucifixion. Il est célébré le jeudi précédant Pâques.

2 avril : Vendredi saint, célébré par les chrétiens pour commémorer la crucifixion de Jésus le vendredi précédant le dimanche de Pâques.

2 avril : Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme, dont l'objectif est de sensibiliser le monde entier au trouble du développement.

4 avril : Pâques, fête célébrée par les chrétiens pour commémorer la résurrection de Jésus après la crucifixion.

7-8 avril : Yom HaShoah, fête juive rendant hommage aux 6 millions de Juifs qui ont péri dans l'Holocauste.

Du 12 avril au 11 mai (du coucher du soleil au coucher du soleil) : Ramadan, une fête islamique marquée par le jeûne, la louange, la prière et la dévotion à l'Islam.

12 avril : Nouvel An hindi.

13 avril : Journée de l'égalité salariale, une tentative de sensibilisation à l'écart salarial brut, le chiffre qui montre que les femmes, en moyenne, gagnent environ 80 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. La date est avancée chaque année à mesure que le fossé salarial est comblé. La Journée de l'égalité salariale a été lancée en 1996 par le Comité national pour l'équité salariale en tant qu'événement de sensibilisation du public visant à illustrer l'écart de rémunération entre les sexes.

14 avril : Vaisakhi (également connu sous le nom de Baisakhi), la célébration de la fondation de la communauté sikhe en tant que Khalsa (communauté des initiés) et la naissance du Khalsa.

16-17 avril (du coucher du soleil au coucher du soleil) : Yom Ha'Atzmaut, jour de la création de l'État d'Israël.

Med EDI » T1 2021



Événements à venir : avril 2021

20 avril-1er mai : la fête de Ridvan, fête célébrée par les croyants bahá'ís, qui commémore les 12 jours durant lesquels Bahá'u'lláh, le prophète-fondateur, a résidé dans un jardin appelé Ridvan (paradis) et a proclamé publiquement sa mission de messenger de Dieu pour cette époque.

21 avril : Ram Navami, journée de culte hindou et de célébration du septième avatar de Vishnu (Seigneur Rama). Les fidèles portent généralement du rouge et déposent des fleurs extravagantes sur le sanctuaire du Dieu.

22 avril : Jour de la Terre promeut la paix dans le monde et la durabilité de la planète. Des événements sont organisés dans le monde entier pour montrer le soutien à la protection environnementale de la Terre.

23 avril : Jour de la Saint Georges est une fête célébrée par diverses églises chrétiennes.

23 avril : Journée du silence, au cours de laquelle les étudiants font vœu de silence pendant toute une journée pour protester contre le fait que les étudiants lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) et leurs alliés hétérosexuels sont réduits au silence en raison des préjugés et du harcèlement dont ils sont victimes.

24 avril : samedi de Lazare, journée célébrée par l'Église orthodoxe d'Orient et l'Orthodoxie orientale pour commémorer l'élévation de Lazare de Béthanie.

24 avril : la Journée des martyrs arméniens reconnaît le génocide d'environ 1,5 million d'Arméniens entre 1915 et 1923 en Turquie.

25 avril : Mahavir Jayanti, fête célébrée par les jaïns pour commémorer la naissance du Seigneur Mahavira. C'est l'une des fêtes religieuses les plus importantes pour les jaïns.

28 avril : Neuvième jour de Ridvan, une fête de joie et d'unité dans la foi bahá'íe pour commémorer la réunification de la famille de Bahá'u'lláh, et par extension l'unité de toute la famille humaine que la foi bahá'íe appelle de ses vœux. Elle influence la signification symbolique du neuvième jour de Ridvan.

Les 29 et 30 avril (du coucher du soleil au coucher du soleil) : Lag BaOmer, une fête juive marquant le jour de la hiloula du rabbin Shimon bar Yochai.