

Formation administration égalitaire et ouverte à la diversité

Administration cantonale neuchâteloise, 2024

Transcription de la formation en ligne suivie par les titulaires de fonction publique en juillet et août 2024. La transcription est publiée à l'attention des personnes ayant suivi la formation en ligne, permettant de réviser les notions, parcourir les contenus et pour servir d'aide-mémoire. Elle ne remplace pas la formation, dont les animations, séquences, présentations, vidéos et podcasts servent à la transmission adéquate des notions transmises.

Document 2 - Discriminations – Quoi ? Comment ? Pourquoi ?

De cet E-Learning, nous allons voir ce qu'est une discrimination, pour quelle raison il nous arrive de discriminer sans même le vouloir et les effets que peuvent avoir les discriminations.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Selon sa définition de base, discriminer, c'est établir une différence entre des choses ou des personnes en se basant sur des critères distinctifs.

Par exemple, si je vois deux champignons, je peux me baser sur le critère de la couleur pour les traiter de façon différente, en d'autres mots pour les discriminer. Sur la base de la couleur, je vais décider quel champignon je peux manger et lequel je ne peux pas manger.

Nous voyons ici une chose importante : je me base sur la couleur pour choisir quel champignon manger. Alors que ce qui m'intéresse en réalité, c'est de savoir si le champignon est vénéneux ou non.

Mes connaissances sur le monde, ce que j'ai appris, ce que j'ai lu, ce qu'on m'a dit me permettent toutefois de faire la connexion : si un champignon est rouge avec des points blancs, il est vénéneux. S'il est jaune, il peut être mangé.

J'ai donc, sur la base de mon expérience, une règle qui me dit comment traiter les champignons selon leur couleur. Cette règle s'appelle un stéréotype.

Dans ce cas, le stéréotype est que si un champignon est rouge à points blancs, il est très probable qu'il soit toxique

Le problème des discriminations apparaît quand on fait une mauvaise connexion entre deux critères.

Par exemple, si je pousse la connexion à l'extrême et crois que tout ce qui est jaune est comestible, pas seulement la chanterelle, je pourrais m'empoisonner en buvant un produit de nettoyage.

Nous voyons ici que les discriminations, dans le monde du travail ou ailleurs, ne sont pas toujours commises par des personnes malintentionnées. Souvent, nous discriminons par accident, sans mauvaise intention. La discrimination est alors plus une erreur que le signe d'une malveillance.

Et la plupart des erreurs sont excusables, tant qu'on en apprend et qu'on met des mesures en œuvre pour ne pas les répéter.

Pourquoi utilise-t-on des stéréotypes ?

Pourquoi nous reposons-nous sur des stéréotypes ?

Dans beaucoup de situations, les stéréotypes nous permettent de faire des raccourcis et de prendre des décisions rapidement.

Par exemple, toujours dans le registre de la nourriture, nous avons le stéréotype, la croyance que tout aliment que nous achetons dans un magasin n'est, à priori, pas dangereux pour notre santé. Cela m'évite de devoir mener un test de toxicologie à chaque fois que je veux acheter un sandwich.

De la même manière, à l'époque où l'humain devait craindre des prédateurs sauvages, savoir qu'une fourrure orange avec des rayes annonçait un danger a permis de rapidement reconnaître un prédateur et de prendre la fuite et de survivre. Si je devais prendre le temps de discerner les crocs, les griffes et d'autres détails pour me rendre compte du danger, il est probable qu'il ait été trop tard pour fuir.

Les stéréotypes nous permettent donc de gagner du temps, une ressource très précieuse quand on sait que notre cerveau prend plusieurs dizaines de milliers de décisions par jour.

Comment discrimine-t-on ?

Regardons avec un exemple concret comment les stéréotypes peuvent nous faire faire des mauvaises connexions lorsque nous analysons quelqu'un.

Par mon éducation, mes expériences, ce que j'ai vu du monde etc., j'ai appris que les personnes aveugles ou fortement malvoyantes ne peuvent pas pratiquer certaines actions ou activités. J'ai donc un stéréotype selon lequel les personnes malvoyantes ont certaines limites physiques ou en lien avec les activités.

Ce stéréotype peut me permettre de discriminer de façon constructive, par exemple en ne proposant pas à mon collègue malvoyant de faire une partie de ping-pong ou d'aller tirer à l'arc.

Sur la base du stéréotype que j'ai, je peux tirer la conclusion que ce ne seraient pas des activités adaptées.

Cependant, si je ne fais pas attention, mon stéréotype selon lequel les personnes aveugles ou malvoyantes ont des limites physiques peut prendre trop de place et ne plus correspondre à la réalité.

Par exemple, le stéréotype peut passer de « personne limitée en termes d'activités physiques » à « personne limitée de manière générale ».

Dans ce cas, il se pourrait que je n'accorde pas d'attention à une idée de mon collègue uniquement car il est malvoyant.

Consciemment ou non, mon stéréotype infondé prend trop de place et me fait penser que comme mon collègue est limité dans certaines activités, ses idées le sont aussi.

Je commettrais alors une grande erreur, car la capacité de penser et d'avoir des idées de mon collègue n'a absolument aucun rapport avec son acuité visuelle. Je traiterais alors injustement mon collègue en lui donnant moins d'attention en raison du handicap avec lequel elle vit.

Cet exemple s'est basé sur une fausse croyance, un stéréotype trompeur à propos d'une personne vivant avec un handicap, mais nous aurions pu prendre d'autres exemples. Dans le E-Learning suivant, vous découvrirez les formes de discriminations les plus fréquentes.

Ce qu'il faut retenir à ce stade, c'est que nous avons des stéréotypes à propos de plein de choses et de groupes de personnes. Ceux-ci peuvent être plus ou moins conscients et si nous nous reposons trop sur eux, nous risquons de tirer de mauvaises conclusions sur le monde qui nous entoure et discriminer de façon non-constructive, voire injuste.

Quel est l'effet des discriminations ?

Nous avons vu que parfois, les stéréotypes, conscients ou inconscients, que nous avons à propos des personnes nous font tirer de mauvaises conclusions.

Parfois même sans avoir l'intention de traiter la personne en question de manière injuste. Dans le troisième E-Learning, nous verrons en détail comment nous pouvons réduire le nombre de ces situations.

Mais avant cela, regardons quel est l'effet d'une discrimination, comprenons pourquoi nous cherchons à les supprimer.

Au-delà du fait que les discriminations sont interdites par différentes lois, elles ont un effet désavantageux pour toutes les personnes impliquées :

Reprenons l'exemple de mon collègue malvoyant dont j'ignorerais les idées en raison du handicap avec lequel il vit et de stéréotype infondé :

Si la situation se répète, mon collègue risque de se sentir traité injustement, cela peut impacter sa capacité de travail, son humeur, sa santé, en d'autres termes, cela crée un environnement de travail hostile, dans lequel il ne se sent pas valorisé.

À terme, il est très probable qu'il arrête de proposer des idées, sachant qu'elles seront de toute façon ignorées.

Ce dernier point montre que moi-même, en tant que personne qui discrimine, je subis des conséquences négatives.

Dans ce cas, je perds des idées qui pourraient être intéressantes et m'aider à résoudre un problème, parce que je n'ai pas pris le temps d'analyser mon stéréotype.

Si je l'avais fait, j'aurais pu constater que le handicap de mon collègue n'a rien à voir avec sa capacité à proposer des bonnes idées. Comme je ne l'ai pas fait, je me prive des potentielles bonnes idées de mon collègue, pour cette fois et peut-être les fois suivantes.

Si je fais un recrutement, je peux perdre une candidate très compétente parce que je n'ai pas reconnu mes faux stéréotypes sur les femmes, si je travaille au service à la clientèle, je peux perdre du temps à répéter chaque phrase à une personne âgée alors que, contrairement à ce que me dit mon stéréotype sur les personnes âgées, elle entend très bien ce que je lui dis, etc.

Quand on discrimine injustement dans le monde du travail, personne n'y gagne.

Les personnes discriminées se sentent victimes d'injustice et cela peut grandement affecter leur capacité de travail voire leur bien-être au travail et les personnes qui discriminent, aveuglées par leurs stéréotypes, perdent des options de contacts riches et de collaboration.

Conclusion

Nous sommes arrivés au terme de ce E-Learning. Voici un résumé de ce que nous avons vu :

- Discriminer, c'est traiter des personnes ou des objets différemment en raison de critères distincts. Cela peut vouloir dire manger un champignon et pas un autre, en raison de leur couleur, il s'agirait d'une discrimination constructive. Cela peut aussi vouloir dire ne pas écouter aussi attentivement les idées de mon collègue malvoyant à cause du handicap avec lequel il vit, ce serait une discrimination non-constructive et injuste

- Nous avons des clichés et idées reçues qu'on appelle des stéréotypes. Ce sont les affirmations avec des termes tels que « généralement », « la plupart », « le plus souvent », etc.

- Les stéréotypes peuvent nous aider à rapidement analyser une situation et tirer des conclusions, mais si nous nous reposons uniquement sur eux, sans réfléchir à leur rapport avec la situation, nous risquons de tirer de mauvaises conclusions et de discriminer de manière non-constructive et injuste

- Les discriminations non-constructives et injustes causent du tort aux personnes discriminées en impactent l'estime de soi, la capacité de travail voire la santé. Elle fait aussi perdre aux personnes qui discriminent des solutions qui auraient pu être efficaces, du temps ou d'autres ressources.