

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 3 – Formes de discriminations

Bonjour et bienvenue dans ce deuxième E-Learning sur le sujet des discriminations. Dans celui-ci, nous allons nous intéresser aux formes de discrimination les plus fréquentes

Introduction

Pour rappel, les discriminations qui sont combattues dans le milieu professionnel, ce sont celles qui se produisent quand, avec mauvaise intention ou simplement par erreur, nous tirons une mauvaise conclusion sur une personne en raison d'une caractéristique particulière de cette personne.

En conséquence, des personnes subissent des inégalités de traitement en raison de leur appartenance à un groupe.

Au fur et à mesure, les discriminations excluent et marginalisent ces personnes en raison de caractéristiques qui font partie de leur identité, portant atteinte à leur dignité. Nous allons donc nous intéresser aux principales caractéristiques sur la base desquelles il arrive de discriminer des personnes, intentionnellement ou par accident.

Formes de discrimination

Il existe une infinité de caractéristiques sur la base desquelles une personne peut être discriminée. Nous regardons ici les plus fréquentes, à savoir les discriminations sur la base du sexe, de l'origine, de la religion, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, de l'âge, et du handicap.

Mécanisme commun

Quelle que soit le critère sur la base duquel je discrimine, le mécanisme est le même :

Je suis confronté à une personne. Sur la base de quelque chose que j'observe chez cette personne, je la catégorise comme appartenant à un certain groupe.

Par exemple, je catégorise une personne comme appartenant au groupe « femmes », en raison de caractéristiques physiques. Ou au groupe « personnes ressortissantes d'Allemagne » sur la base de ce que je l'entends dire.

Jusque-là, tout va bien, mon cerveau essaie de créer de l'ordre dans ce que j'observe, en reliant des individus à des catégories.

Dans le premier exemple, si je ne pousse pas mon analyse plus loin, pour répondre à des questions comme « cette personne est-elle sympathique ? », ou « cette personne est-elle compétente ? », mon cerveau va essayer de compléter l'analyse, de boucher les trous.

Et où va-t-il aller chercher ces informations manquantes si je ne fais pas d'analyse ?

Dans mes stéréotypes, ces idées "prêtes à penser" que j'ai accumulées et qui vont m'aider à réduire la complexité du réel.

Sur la base de la presque certitude que j'ai, dans cet exemple que la personne en face de moi est une femme, mes stéréotypes vont me donner des informations supplémentaires : La plupart des femmes se soucient des autres, les femmes n'aiment généralement pas le conflit, les femmes ne sont souvent pas à l'aise à devoir donner des ordres.

Ce ne sont pas des vérités à propos de la personne en face de moi, ce sont mes vérités générales sur le monde.

J'ai appris ces vérités en grandissant, avec mes proches, les personnes qui m'ont élevé et la culture que j'ai apprise à l'école, dans les médias, dans les livres et avec mes amis et amies.

Mais si je ne fais pas attention, mon cerveau va traiter ces suppositions comme des vérités à propos de la personne en face de moi, en les traitant comme des informations que j'ai réellement observées.

Ainsi, je vois que l'image que je me fais de la personne que j'évalue se complète avec des informations non-fondées.

J'assigne à la personne une identité, des traits physiques, culturels et psychologiques sur la base de son appartenance supposée à un groupe.

Je discrimine la personne quand je la traite différemment en raison de son appartenance à un groupe, ici les femmes, alors que l'appartenance à ce groupe n'a pas de rapport avec la situation.

Pour passer plus vite sur le deuxième exemple, je sais avec assez de certitude que la personne en face de moi vient d'Allemagne.

Sur la base de cette information, mes stéréotypes me font dire que comme les personnes allemandes sont généralement strictes, sévères et peu ouvertes à l'humour, cette personne doit l'être aussi.

Je tire des conclusions qui peuvent être très loin de la réalité à propos de la personne, en me fondant sur mes préjugés, mes stéréotypes. Ceux-ci portent une charge affective, un ressenti émotionnel, et suscitent des considérations et des réactions souvent défavorables à l'égard des personnes visées.

Cela peut me mener à discriminer injustement la personne en face de moi, par exemple si je lui refuse de travailler en contact avec la clientèle, supposant qu'elle n'a pas assez de sens du contact humain.

Principales formes de discrimination

Le processus est donc toujours le même.

Sur la base d'un critère d'une personne, mes stéréotypes, conscients ou non, biaisent mes perceptions et mon analyse et me font tirer de mauvaises conclusions qui, le plus souvent, nuisent à l'image de la personne à mes yeux. Et quand je me base sur cette mauvaise image pour traiter cette personne de manière défavorable, je la discrimine de façon injuste et non-constructive, ce qui produit des effets défavorables pour les individus.

Voyons maintenant les formes de discrimination les plus fréquentes, ou, plus précisément, les critères de catégorisation qui vont me faire activer mes stéréotypes.

Sur la base de ces critères, il arrive souvent de réduire une personne à une identité figée, à des traits de personnalité, à des comportements fréquemment attribués au groupe auquel elle appartient. L'individu perd sa singularité et est réduit à son appartenance à un groupe.

Je peux discriminer une personne en raison de son sexe. Pour éviter cela, je fais preuve de précaution quand je me fie à des croyances telles que « tous les hommes sont comme ceci », « les femmes ne sont généralement pas douées pour cela ». On parlera alors de sexisme.

Je peux discriminer une personne en raison de son origine. Ici, je me méfie de mes croyances telles que « toutes les personnes françaises sont comme ceci », « les personnes asiatiques préfèrent toujours cela », etc. Ces généralisations peuvent mener au racisme.

Je peux discriminer une personne sur la base de son appartenance à une religion. Pour ne pas accorder trop d'importance à mes stéréotypes dans ce cas, je fais preuve de prudence face à mes croyances telles que « les catholiques sont comme ceci », « les personnes juives ont toutes ce trait de caractère », « les personnes musulmanes ne sont pas capables de cela » etc.

Je peux discriminer une personne sur la base de son orientations sexuelle et amoureuse ou de son identité et de son expression de genre. Pour éviter cela, je remets en question mes stéréotypes tels que « les personnes homosexuelles ne sont pas douées pour ceci », « les lesbiennes ne sont pas faites pour cela », « les personnes trans n'ont pas les compétences pour ceci », etc. Ces généralisations peuvent mener à l'homophobie, la biphobie ou la transphobie, un rejet ou une hostilité envers les personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, réelle ou supposée.

Je peux discriminer une personne en raison de son âge. Pour éviter de discriminer ces personnes injustement, je prends du recul vis-à-vis de mes croyances telles que « les personnes âgées ont toutes une mauvaise mémoire », ou « les personnes âgées ne peuvent plus comprendre des choses complexes », etc.

Enfin, je peux discriminer une personne parce qu'une différence physique ou mentale la handicape dans certaines situations. Évidemment, le spectre du handicap est très vaste et je n'ai pas les mêmes stéréotypes à propos des personnes à mobilité réduite, ou malvoyantes, ou encore avec des difficultés mentales.

Mais globalement, je dois me méfier de mes stéréotypes qui me font dire que les personnes vivant avec un handicap sont faibles ou fragiles ou peu compétentes. Elles rencontrent, certes des difficultés supplémentaires, mais cela ne les empêche pas d'être compétentes. Au contraire, en raison des difficultés qu'elles surmontent, les personnes vivant avec un handicap ont souvent développé des compétences et des ressources supplémentaires.

Autres formes de discrimination

Si les formes de discriminations que nous avons abordées sont celles qui sont le plus souvent combattues dans le milieu professionnel, cette liste est loin d'être exhaustive.

Avec le mécanisme que nous avons observé : 1) j'obtiens une information qui me permet de catégoriser une personne comme appartenant à un groupe, 2) j'active mes stéréotypes à propos de ce groupe, 3) je me fie aveuglément à mes stéréotypes sur ce groupe et les traite comme des informations avérées à propos de la personne en face de moi ; il est possible de discriminer des individus sur une infinité de critères.

Il se peut que j'aie des stéréotypes prononcés sur les personnes ayant une certaine couleur de cheveux, comme les personnes blondes.

Il se peut que j'aie des stéréotypes à propos des personnes qui suivent un régime alimentaire particulier, comme les personnes véganes.

Il se peut que j'aie des stéréotypes sur les personnes avec une certaine orientation politique ou votant pour un parti spécifique.

Il se peut que j'aie des stéréotypes sur des personnes qui effectuent un certain métier, etc.

La liste est donc interminable.

Mais comme nous connaissons le mécanisme à l'œuvre, il est possible de mieux contrôler ces propres stéréotypes pour éviter de tirer de mauvaises conclusions et de discriminer injustement ou de façon non-constructive. C'est le sujet du troisième et dernier E-Learning.

Conclusion

En résumé, il y a une multitude de critères d'appartenance à un groupe sur la base desquels je peux discriminer une personne de manière injuste et non-constructive.

Rappelons-nous que souvent, cela se produit sans même que nous en ayons conscience ou que nous ayons de mauvaises intentions.

Sur la base d'une information que me permet de catégoriser une personne comme faisant partie d'un groupe, je fais intervenir mes stéréotypes à propos des membres de ce groupe et, si je n'effectue pas un travail d'analyse de la personne en face de moi, je laisse mes vérités générales sur ce groupe, mes stéréotypes, créer une image inexacte de la personne en face de moi, de ses compétences, de ses traits de caractère, de la manière dont elle va réagir, de ce qui la motive, etc.

Je me focalise sur ces caractéristiques et ne vois plus que ce qui les confirme et me conforte dans l'idée que la personne correspond complètement à l'idée généralisée que j'ai des personnes appartenant à son groupe.

On parle alors de biais de confirmation.

Quand je me base sur ces fausses conclusions pour traiter différemment et défavorablement cette personne, je la discrimine de façon non-constructive.

Comme annoncé, le prochain E-Learning va vous présenter comment contrôler vos stéréotypes, qu'ils soient conscients ou non et vous montrera comment vous pouvez intervenir quand vous avez l'impression que quelqu'un d'autre, à cause de ses stéréotypes est en train de tirer de fausse conclusion à propos d'une personne pouvant conduire à des discriminations.