



Lignes de vie

Améliorer votre qualité de vie, une étape à la fois

Numéro 2 :

LES PRÉJUGÉS ET L'INJUSTICE RACIALE



En tant qu'êtres humains, nos expériences et points de vue divers influencent notre identité, nos interactions et nos croyances. Il est naturel d'aimer fréquenter des personnes qui partagent nos idées. Il est également normal pour le cerveau humain de vouloir classer « les gens, les idées et les objets en différentes catégories pour simplifier le monde et en faciliter la compréhension »¹. Mais ce processus de catégorisation de l'information fait parfois en sorte que notre cerveau saute trop rapidement aux conclusions et nous fait commettre des erreurs. La recherche montre que ce processus de catégorisation tend à être axé sur « des facteurs tels que l'âge, le sexe et la race »¹.

Au sein d'un groupe social homogène, les membres ont tendance à voir tout le monde sous un même jour, créant un sentiment d'appartenance. Cette attitude devient toutefois problématique lorsqu'un groupe examine de façon critique ce qui le différencie d'autres groupes ou personnes. Les attitudes et sentiments négatifs fondés sur des croyances erronées peuvent se développer sans aucune base logique et mener aux préjugés ou à la discrimination¹.

Prendre le temps d'écouter et de comprendre l'expérience des autres nous aide à élargir notre compréhension du fonctionnement du monde et à remettre en question nos préjugés. En apprendre davantage sur les défis auxquels certaines personnes sont confrontées quotidiennement du

simple fait d'exister nous amène à mieux nous connaître et nous incite à façonner notre caractère, à faire preuve d'empathie et à passer à l'action. Pour avoir le courage de corriger la désinformation et ses erreurs de jugement, il faut d'abord être capable de détecter les préjugés sous leurs multiples formes : racisme, sexisme, âgisme, homophobie, nationalisme, intolérance religieuse et xénophobie¹.

Dans cet article, nous examinerons des moyens de reconnaître la discrimination et offrirons quelques suggestions sur la façon de changer des comportements et attitudes discriminatoires.

Ce qui cloche dans les préjugés

C'est tout naturel d'être influencé* par des idées. Certains d'entre nous sont conscients de cette influence, d'autres non. Lorsque des idées préconçues nourrissent nos croyances sur les autres et demeurent coincées dans des modèles de pensée négatifs au sujet de leurs différences, nous vivons les effets de l'internalisation des préjugés. Mais d'où viennent ces attitudes, et pourquoi sont-elles si nocives?



Comme le dit l'auteur C.J. Heck : « Nous sommes le produit de notre environnement ». Il ajoute : « chaque rencontre, chaque nouvelle expérience ou aventure, chaque lecture nous touche et nous change, faisant de nous l'être unique que nous sommes »². Nous acceptons ces idées préconçues et jugeons les gens en fonction de celles-ci; nous formons des opinions fondées sur la race, l'orientation sexuelle, le genre, la nationalité, le statut économique ou la religion. Ce qui cloche dans les préjugés, c'est que nous nous fixons rapidement sur ses aspects négatifs et avons du mal à voir au-delà. Nos actions sont par la suite alimentées par la discrimination. Nous risquons alors d'être vulnérables aux idées de certains groupes qui promeuvent ces associations négatives et passent à l'acte, parfois sans être pleinement conscients des dommages qu'ils causent.

Il existe plusieurs formes de discrimination. Le racisme, l'hétérocentrisme, l'homophobie, la transphobie, le sexisme et la xénophobie sont ceux que nous voyons aujourd'hui avec une régularité croissante. Toutes ces attitudes discriminatoires visent à nier l'accès à l'égalité des chances.

Le racisme

Les gens sont victimes de racisme lorsqu'ils sont la cible d'actes répréhensibles découlant de pensées biaisées fondées principalement sur leurs caractéristiques physiques et leur apparence. Ils sont traités de façon discriminatoire et peuvent faire l'objet à divers degrés d'actes racistes tels que la stéréotypisation, le profilage et le fichage. Certains groupes racialisés sont victimes de discrimination, souvent pendant des années. Le fait, pour certaines communautés, de devoir prendre des mesures pour se protéger de l'oppression fait malheureusement partie de leur expérience de vie. Ces communautés disent à leurs jeunes ce qu'ils doivent ou ne doivent pas faire pour éviter d'affronter un éventuel agresseur, d'être perçus comme antagonistes ou de chercher à se venger. Il est de notre devoir de les protéger de cette violence. Tout au long de l'année 2020, nous avons été témoins au Canada et aux États-Unis d'actes d'agressions, de réactions et d'atteintes aux droits civils et aux droits des autochtones; certains peuples ont même été perçus comme étant « responsables » de l'origine de la pandémie de COVID-19. Ce sont là des exemples de la rapidité avec laquelle les situations racialisées peuvent échapper à tout contrôle. Les organismes de soutien aux droits de la personne, par le biais de mouvements comme #BlackLivesMatters, travaillent cependant d'arrache-pied pour mettre fin à ces croyances polarisantes et mal informées.

L'hétérocentrisme, l'homophobie et la transphobie

Il en va de même pour l'hétérocentrisme, qui suppose que tout le monde est hétérosexuel, et que les préjugés sociétaux et culturels doivent favoriser les relations entre les personnes de sexe ou de genre opposé, les considérant comme socialement supérieures parce qu'hétéronormatives. En revanche, les relations entre personnes de mêmes sexe, genre, orientation sexuelle ou expression du genre sont la cible de préjugés sexualisés, comme l'homophobie ou la transphobie³. Depuis des années, les membres de la communauté LGBTQ2+ sont victimes de discrimination de la part de personnes et de groupes qui s'opposent à ce qu'ils perçoivent comme leur choix de vie. Les membres de ces communautés ont vécu l'homophobie, ainsi que les affrontements inévitables qui se produisent en réponse à l'intimidation, à la violence, à la stéréotypisation et à l'oppression. Heureusement, des mouvements comme #Fierté/#Pride font tomber les barrières et permettent aux gens de vivre au grand jour.

Le sexisme

Le sexisme est une autre forme de discrimination qui cible les femmes et les filles et découle de concepts dominants de masculinité popularisés dans les sociétés du monde entier. Les préjugés et les stéréotypes sur les menstruations, la fertilité et même la grossesse, par exemple, sont endémiques. Les femmes et les filles sont souvent humiliées ou harcelées et risquent d'être victimes de violence et de situations sexuellement dégradantes, en plus de se voir refuser l'accès aux ressources et à l'éducation, du seul fait des points de vue perpétués à leur sujet dans certaines cultures.

La xénophobie

La xénophobie est une forme de discrimination qui peut s'avérer extrême; elle obscurcit la perception et inspire les conflits hostiles et les réactions graves fondées sur une peur profondément enracinée des étrangers. Elle chevauche presque toutes les formes de discrimination. Les actes découlant de la xénophobie sont souvent destinés à blesser les gens et à les priver d'expériences de vie similaires aux nôtres.

Les croyances xénophobes peuvent être une sorte de complexe de supériorité, bien que « la question de savoir si [elles] sont considérées comme un trouble de santé mentale véritable fait l'objet d'un débat continu » au sein des praticiens de la psychologie⁴. L'appropriation ou le rejet de personnes, traditions culturelles, objets, langue, vêtements, musique ou religion à cause de croyances différentes sont des caractéristiques du racisme et de la discrimination xénophobe. Ils peuvent avoir des effets accablants et conduire « à la persécution, à l'hostilité, à la violence, voire au génocide »⁴. Malheureusement, de nombreux faits de notre Histoire récente ou ancienne sont des exemples de xénophobie. Ces faits ont été orchestrés pour répandre la désinformation et la haine et encourager ces sociétés à exercer une discrimination envers certains groupes. C'est un phénomène qui s'est produit sur tous les continents de la planète et qui a créé certains des moments les plus sombres de l'espèce humaine.

À bien des égards, la discrimination et les préjugés ont une incidence sur le mode de vie, les possibilités d'emploi et le statut socioéconomique des gens qui en sont victimes. Des actes subtils comme refuser à un employé une formation ou de l'avancement, permettre l'inégalité salariale pour des postes ou des fonctions identiques, ou administrer une réprimande plus sévère qu'il n'est justifié constituent des comportements problématiques. Ils tombent dans la catégorie des signes de discrimination difficiles à déceler sur le lieu de travail. De même, le fait de refuser des services ou des ressources ou l'accès à des installations, à l'instruction ou à des soins de santé ne devrait pas demeurer impuni.

Heureusement, pour chaque idée préconçue néfaste, il y a aussi des groupes de personnes qui osent résister aux préjugés et signaler les différents types de discrimination dont les gens sont victimes pour contrer la négativité et protéger les droits humains fondamentaux.

Il s'agit de comportements appris

Au fil des ans, d'importantes études ont examiné la façon dont l'entourage d'une personne, les émissions de télévision qu'elle regarde et les livres ou magazines qu'elle lit influencent le comportement de cette personne. Nous sommes prédisposés à copier les préjugés et actes discriminatoires des autres, ce qui influence nos pensées, nos croyances, nos sentiments et nos actes en vertu de ce qu'on appelle souvent un parti pris implicite ou inconscient. De tels préjugés, qui souvent ont pris racine dès l'enfance, peuvent nous amener à porter des jugements fondés sur l'âge, la race, l'origine ethnique, le patrimoine culturel, le

sexe, l'état matrimonial, le handicap, la taille, le poids, le statut socioéconomique ou même les affiliations politiques⁵. Dans les lieux de travail et dans d'autres milieux communautaires, les préjugés inconscients peuvent être dommageables et entraîner une discrimination qui risque « d'avoir un effet négatif sur la prise de décisions, depuis l'embauche jusqu'aux promotions »⁵. Toutefois, les préjugés inconscients peuvent également entraîner des microaggressions ou des actes subtils de discrimination par des commentaires qui semblent bénins à première vue, mais qui risquent de créer une atmosphère toxique en milieu de travail⁶.

Découvrir ses propres préjugés demande beaucoup de travail. Cette recherche exige de la réflexion, et prend donc du temps. Être disposé à désapprendre les modes de pensée discriminatoires qui se reflètent dans les préjugés inconscients et à apprendre de nouvelles façons plus productives de penser fondées sur la diversité et l'inclusion contribueront à réduire, voire à éliminer les préjugés et la discrimination.

Tout est dans l'empathie

Développer son empathie pourrait être un élément essentiel pour lutter contre la discrimination et élargir sa vision du monde. Peut-être l'empathie pourrait-elle s'avérer un bon antidote aux erreurs cognitives répétées auxquelles succombe notre cerveau⁷. Comme la discrimination, l'empathie est un comportement appris. Il complète les aspects cognitifs, émotionnels et compatissants en y ajoutant l'incitation à agir. Une personne qui ressent de l'empathie doit fondamentalement comprendre les pensées ou les émotions de l'autre, être capable de partager ces sentiments et ressentir le besoin de l'aider. L'empathie est d'abord fondée sur la compréhension et la capacité de se mettre à la place de l'autre, mais elle va plus loin : elle appelle à lui apporter son aide, ce qui complète le trio gagnant. Lorsqu'une personne manque d'empathie, elle a davantage tendance à négliger, ignorer ou mal comprendre les vices intrinsèques de la discrimination et à trouver des excuses ou à faire preuve d'apathie au lieu d'agir.

Des moyens de réduire ou d'éliminer la discrimination

Il y a plusieurs choses que vous pouvez faire pour lutter contre la discrimination que vous observez dans la rue, au sein de votre famille ou en milieu de travail. Voici quelques suggestions pour vous aider à prendre conscience des privilèges dont vous jouissez peut-être et auxquels d'autres êtres humains n'ont pas accès.

1. Apprendre à définir, reconnaître et évaluer de façon critique vos préjugés est le meilleur point de départ, et cette étape ne doit pas être précipitée. Repérer ses préjugés demande du travail et une franche réflexion. Lorsque vous êtes prêt à apprendre sans être influencé par vos préjugés inconscients, commencez par chercher des espaces sûrs où vous pourrez d'abord écouter pour comprendre, puis engagez-vous dans un dialogue qui permet « à différentes opinions d'être entendues, reconnues et valorisées »⁸. Vous devez également être ouvert à l'idée de voir vos préjugés remis en question ou débattus au cours de ce processus d'apprentissage.
2. Renseignez-vous sur les protections des droits fondamentaux de la personne. Il s'agit du droit inné à l'égalité, à la dignité et au respect, qui sont les mêmes pour tous. Les droits humains ne devraient jamais avoir besoin d'être mérités. Un bon point de départ pour en apprendre davantage est la lecture de la Déclaration universelle des droits de la personne des Nations Unies. Tous les pays, provinces et États peuvent y ajouter leur propre interprétation en appui à cette proclamation vieille de soixante-douze ans.
3. Apprenez à devenir un allié, puis mettez en pratique ce que vous avez appris dans votre cheminement professionnel et personnel. Cela pourrait vous demander de vous renseigner sur une situation afin de développer des intérêts communs qui faciliteront éventuellement la discussion et prouveront votre sincérité à offrir votre aide. Toutefois, n'oubliez pas qu'une partie de votre travail de développement personnel avant d'engager le dialogue consiste à acquérir une nouvelle information, respecter la sensibilité des personnes qui ont été directement touchées par la discrimination ainsi que leur choix de ne pas être disposées ou prêtes à en parler⁸.
4. Parlez à des étrangers – d'autres choses que de la pluie et du beau temps; demandez-leur comment ils vont et comment ils vivent leur quotidien. Écoutez-les attentivement et portez attention à leurs expressions

faciales et à leurs gestes ainsi qu'à tout autre moyen de communication non verbale.

5. Voyez une situation du point de vue de l'autre personne. Tenez compte de tous les faits sur lesquels elle pourrait avoir fondé son opinion. Cela améliorera et développera votre empathie.
6. Envisagez de vous joindre à un groupe qui travaille sur des projets visant à aider des personnes qui ont été victimes de préjugés et de racisation.
7. Regardez des émissions ou films réputés qui renseignent sur l'historique de certains événements et abordent des cas particuliers.
8. Ayez le courage de quitter un groupe si vous ne partagez plus ses croyances. Vous n'êtes pas tenu de vous taire.

Références : (en anglais seulement)

- 1 Cherry, K. (s.d.) « How People's Prejudices Develop ». verywellmind Cognitive Psychology. Article consulté le 19 octobre 2020 sur le site <https://www.verywellmind.com/what-is-prejudice-2795476>
- 2 Heck, C.J. (2013, April 18). Anatomy of a Poet.
- 3 Rainbow Resources Centre (2012) rainbowresourcecentre.org. Article consulté le 5 novembre 2020 sur le site <https://rainbowresourcecentre.org/files/12-11-Heterosexism.pdf>
- 4 Fritcher, L. (le 17 septembre 2020). « What is Xenophobia? » verywellmind. Article consulté le 20 octobre 2020 sur le site <https://www.verywellmind.com/xenophobia-fear-of-strangers-2671881>
- 5 Study.com (s.d.). « Implicit Bias in the Workplace: Definition, Examples & Impact ». Article consulté le 2 juillet 2020 sur le site <https://study.com/academy/lesson/implicit-bias-in-the-workplace-definition-examples-impact.html>
- 6 Study.com (s.d.). « Unconscious Bias Based on Race & Ethnicity ». Article consulté le 2 juillet 2020 sur le site <https://study.com/academy/lesson/unconscious-bias-based-on-race-ethnicity.html>
- 7 Cherry, K. (s.d.) « How People's Prejudices Develop ». verywellmind Cognitive Psychology. Article consulté le 19 octobre 2020 sur le site <https://www.verywellmind.com/what-is-prejudice-2795476>
- 8 Canadian Centre for Diversity and Inclusion. (s.d.). « Inclusive workplace guide: Creating a safe space for dialogue on anti-racism ». Article consulté le 19 août 2020 sur le site <https://ccdi.ca/media/2316/20200819-ccdi-inclusive-workplace-guide-creating-a-safe-space-for-dialogue-on-antiracism-final.pdf>

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : lignesdevie@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

1 866 398-9505

1 800 663-1142 (Toll-Free English)

1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

Suivez-nous sur :   

HomewoodSante.com

© Homewood Santé^{MC} 2021 | * Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.



Homewood
Santé | Health