

Préjugés inconscients

Conseils en matière d'inclusion

La diversité à elle seule n'engendre pas nécessairement l'inclusion – il faut une réelle volonté de créer et de promouvoir un milieu accueillant.

Comment pouvez-vous accélérer l'inclusion au travail ?



Appuyez la diversité des points de vue

- Lorsque vous recherchez des talents : Regardez vers le haut. Regardez vers le bas. Regardez loin. Regardez souvent.
- L'innovation nécessite l'intégration de plusieurs idées – en alliant par exemple la solution A et la solution B, même si elles semblaient mutuellement exclusives – pour créer une nouvelle solution plus efficace.

Voici quelques moyens d'y parvenir :

- Frottement créatif : Recherche d'idées au moyen d'échanges et de débats.
- Agilité créative : Mise à l'essai et expérimentation par l'approfondissement rapide des idées, la réflexion et les rajustements.
- Résolution créative : Aptitude à prendre des décisions en alliant des idées disparates et parfois même opposées.

Continuez de vous renseigner



- Évaluez vos connaissances : [Test d'association implicite](#). Il s'agit d'un moyen entièrement confidentiel de déterminer vos éventuels préjugés inconscients.
- RBC a son propre programme de formation Notions essentielles sur la diversité et l'inclusion.

Posez-vous des questions

- À qui est-ce que je demande de diriger ces équipes ? Ai-je toujours ou la plupart du temps recours aux mêmes personnes ?
- Qui fais-je participer aux rencontres importantes avec des clients ou aux réunions entre équipe ?

Conseils pour combattre les préjugés inconscients :

- Sachez reconnaître et accepter que vous avez des préjugés – nous en avons tous.
- Prenez le temps d'explorer ce qui vous rend mal à l'aise en ayant des conversations franches à propos de l'inclusion.
- Dans le doute, demandez conseil pour prendre des décisions.
- Remettez vos habitudes en question si vous faites toujours appel aux mêmes personnes pour participer à des projets, à des initiatives, etc.

Continuez de vous poser les questions suivantes :

- Quels sont mes préjugés inconscients ?
- Quand vous rencontrez de nouvelles personnes ou menez des entrevues, prenez un moment pour vous demander si vos premières impressions sont teintées de préjugés inconscients.
- Comment pouvez-vous aborder délibérément ces réactions initiales ? Par exemple, demandez d'autres opinions sur les candidats.

Embauchez-vous de nouveaux membres pour votre équipe ?



Faites-le en toute conscience ! Questions à vous poser :

Lorsque j'affirme qu'un candidat ne correspond pas aux attentes, qu'est-ce que cela veut dire ? Portez attention chaque fois que vous hésitez à recommander quelqu'un pour un poste ou une affectation enrichie parce que vous croyez que votre idée ne fera pas l'unanimité ; les personnes qui ne semblent pas tout à fait « compatibles » sont souvent celles qui accroîtront la diversité des points de vue. À quoi ressemble ma liste de candidats ? Si elle n'est pas suffisamment diversifiée, est-ce que je m'exprime à ce sujet ? Est-ce que je crée des occasions pour que les personnes moins extraverties puissent, elles aussi, démontrer leurs capacités ?



La diversité
à l'œuvre.