

Culture, stéréotypes, préjugés

Comment accueillir et interagir avec des personnes différentes de nous

Marina M. Doucerain

1 Culture

2 Raccourcis

3 Que faire

1 Culture



Pour une illustration,
sortez vos cellulaires...



p g8 / m f14 f3 / g15 g11

p m f 3 / f14 g8 / g15 g11



p m / g15 g11 g8 / f14 f3



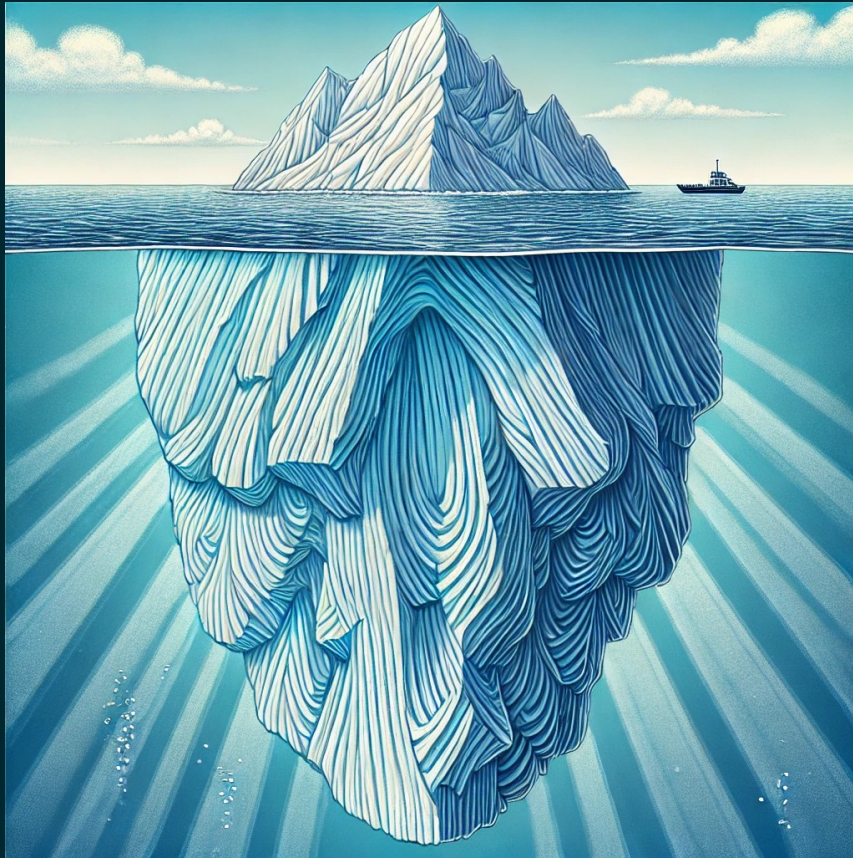
- Évitement de l'inceste
- Protection des vulnérables
- Chasteté féminine
- Respect de la hiérarchie



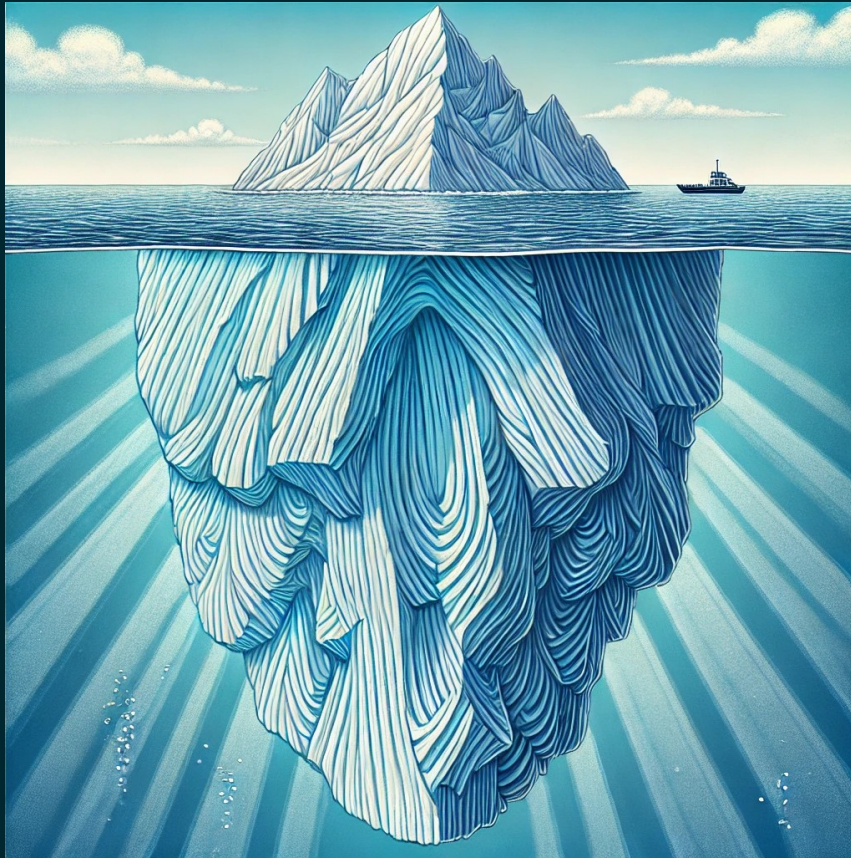
- Évitement de l'inceste
- Couple sacré
- Autonomie

Action symbolique

Exprime et réalise les impératifs moraux
d'une communauté culturelle



Langue
Nourriture
Art
Traditions



Langue
Nourriture
Art
Traditions

Croyances
Valeurs
Attentes
Conceptions de soi
Émotions
Perceptions
Priorités

Culture

Ensemble de significations

- Partagées et consensuelles
- Intériorisées

But de coordonner la vie collective

Manifeste (langue, pratiques, artéfacts)

Tacite

Qui dort avec qui et culture

Consensuel

Schéma

Pratiques et artéfacts

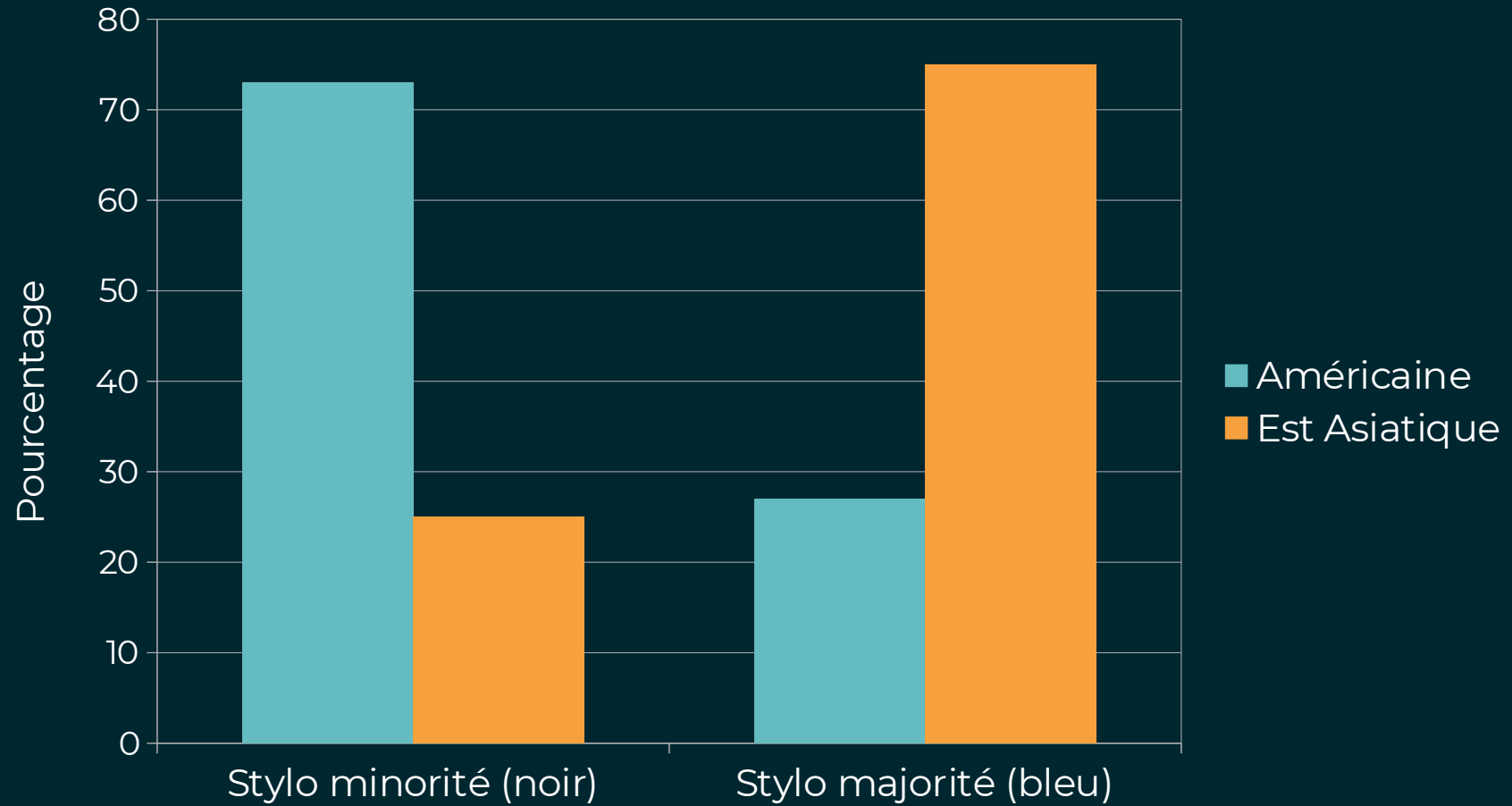
Coordonner la vie collective

Implicite, et ancré profond



Quelques illustrations





Kim & Markus (1999)

Motivation

Se conformer

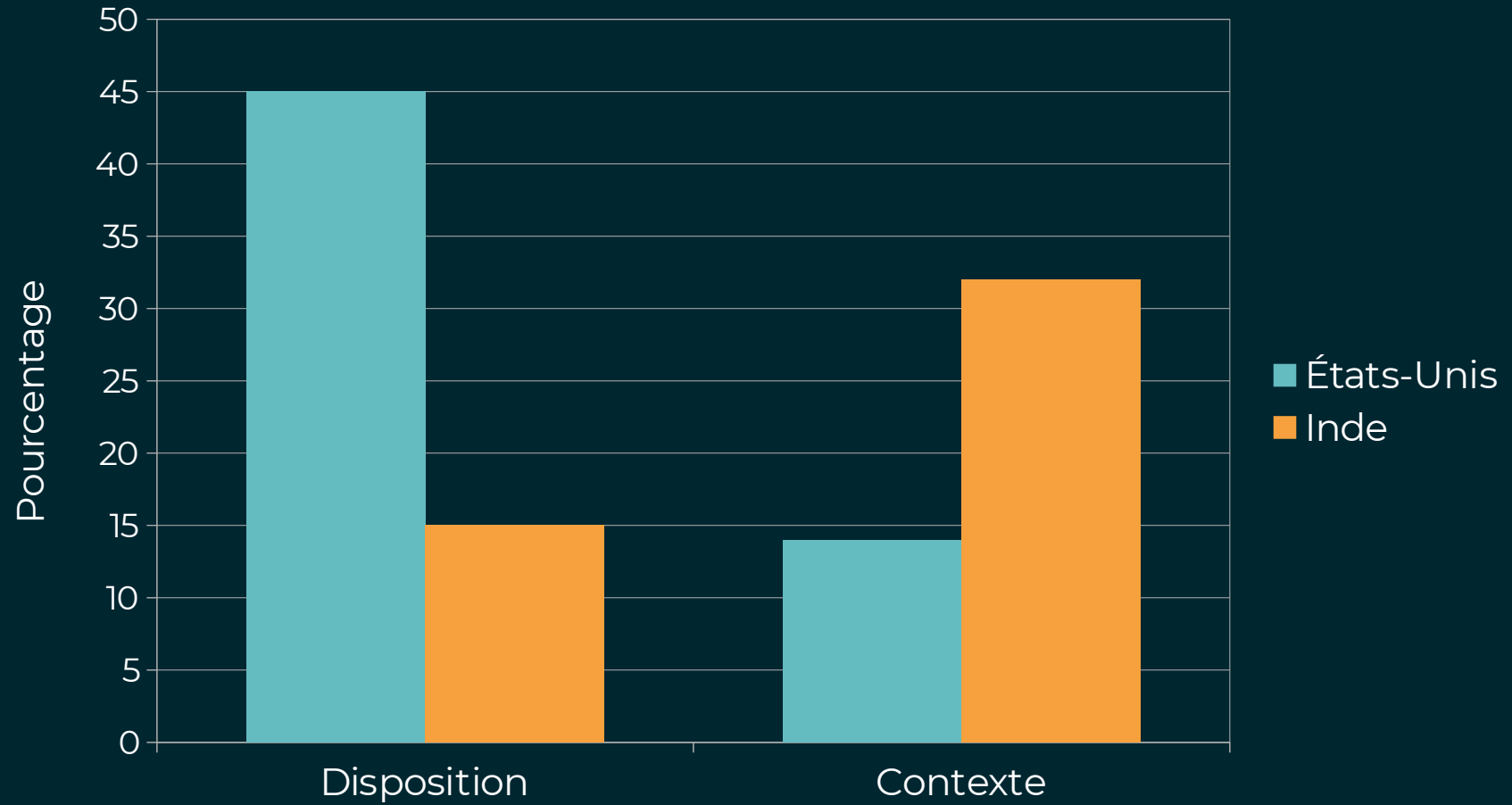
Se démarquer



Erreur d'attribution fondamentale

Explications basées sur les dispositions

Sous-estimer l'influence de la situation



Miller (1984)

Cognition

Attributions

Raisonnement analytique vs holistique

Un homme de 50 ans vient consulter pour fatigue, maux de tête et hypertension artérielle.

Il n'a pas d'antécédents de maladie grave mais signale un stress professionnel accru.

Les analyses sanguines révèlent un taux de cholestérol élevé, mais les autres signes vitaux sont normaux.

Analytique

- Isoler les symptômes
- Identifier et traiter les causes

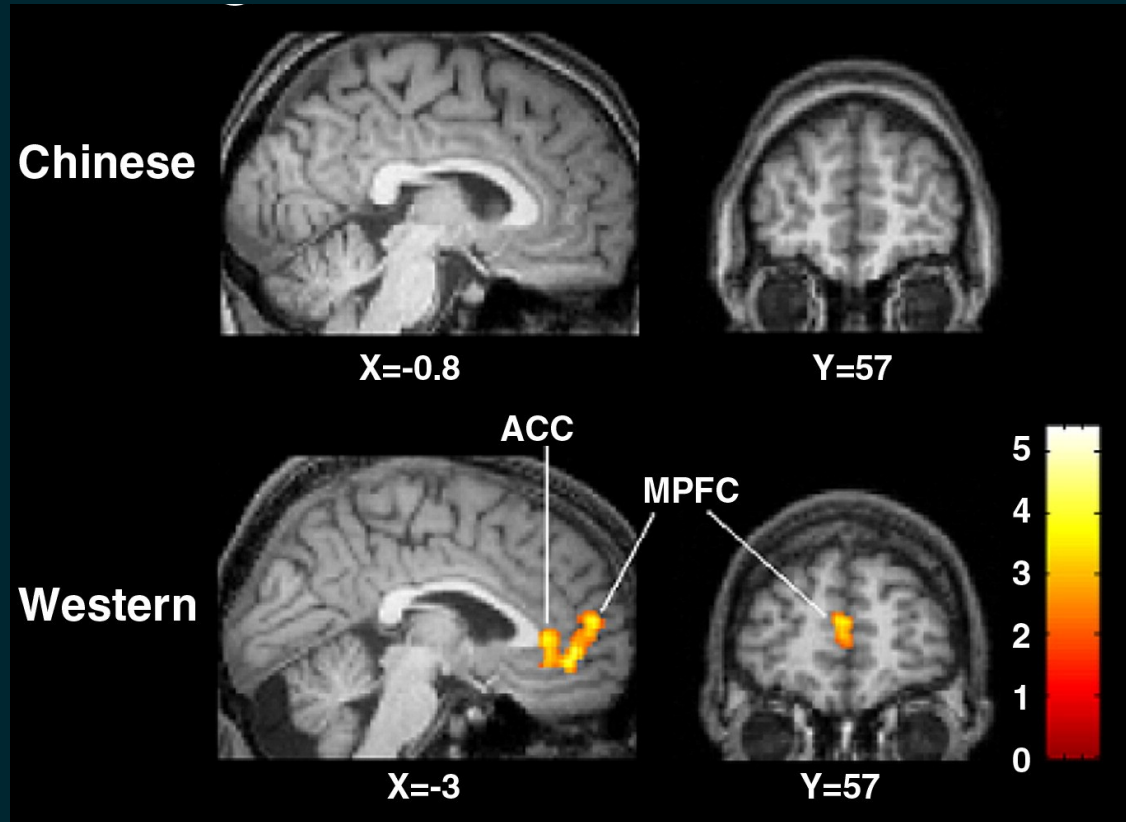
Holistique

- Système interconnecté
- Considérer facteurs émotionnels, environnement

Représentation du soi

Indépendent

Interdépendant



Zhu et al. (2007)

À l'âge de 14 ans, Keisuke semblait être un adolescent ordinaire, en bonne santé psychologique.

Un jour, il est entré dans la cuisine familiale, a fermé la porte derrière lui et a fait quelque chose d'assez inhabituel. Il a refusé de sortir. Trois ans plus tard, il n'avait toujours pas quitté la cuisine.

Personne d'autre n'y était entré depuis . Sa mère lui laissait des repas à la porte trois fois par jour, et il utilisait les toilettes adjacentes à la cuisine.

Au début, sa famille cuisinait sur un poêle de fortune et commandait beaucoup de plats à emporter, mais lorsqu'ils ont réalisé que Keisuke ne partirait pas, ils ont fini par construire une autre cuisine dans la maison.

Hikkikomori

Retrait social complet

Au moins six mois



Humain = animal social

Humain = animal culturel



Conséquences

Conséquences

Incompréhensions et conflits

Fusion Daimler-Chrysler (1998)

“Fusion entre égaux”

“A match made in heaven”

Clash culturel

Vente de Chrysler en 2007

Conséquences

Traitement inadéquat

Défi humain

Décider

Rapidement

Souvent

Avec peu d'info

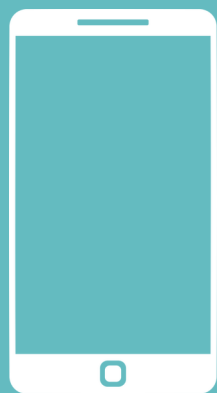


Photo by Jeffrey Grospe on Unsplash





② Raccourcis mentaux





Stéréotypes

Représentations mentales

Généralisations simplistes

“Les Français·es sont arrogant·es”

“Les hommes noirs sont athlétiques”

“Les Latino/as sont chaleureux·ses”

Mode économie d'énergie

Caractéristiques

Consensuels



Photo by LinkedIn Sales Solutions on Unsplash



Photo by Meritt Thomas on Unsplash



Photo by Elizeu Dias on Unsplash



Photo by LinkedIn Sales Solutions on Unsplash

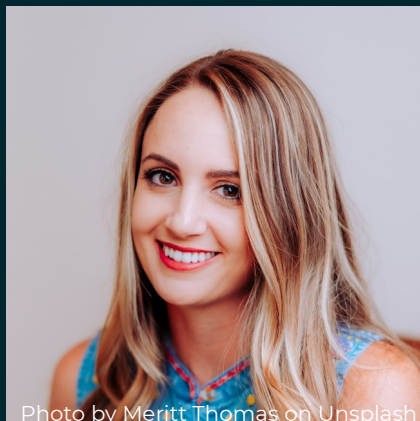


Photo by Meritt Thomas on Unsplash



Photo by Elizeu Dias on Unsplash

Travaille pour une
agence de sécurité

Détient un diplôme
en éducation à la
petite enfance

CEO d'une
entreprise listée
dans le Fortune 500



Photo by LinkedIn Sales Solutions on Unsplash

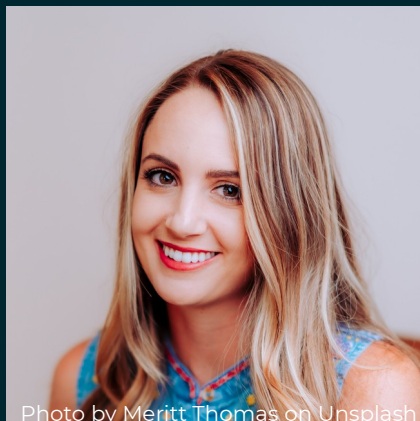


Photo by Meritt Thomas on Unsplash



Photo by Elizeu Dias on Unsplash

CEO d'une
entreprise listée
dans le Fortune 500

Détient un diplôme
en éducation à la
petite enfance

Travaille pour une
agence de sécurité

Caractéristiques

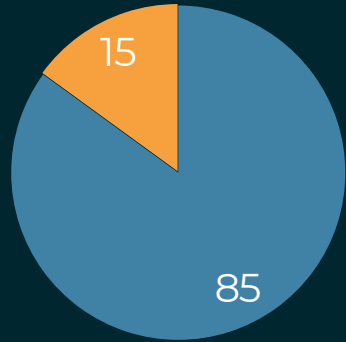
Consensuels

Automatiques et implicites

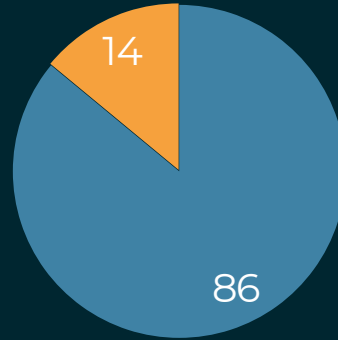
All in the family (1972)



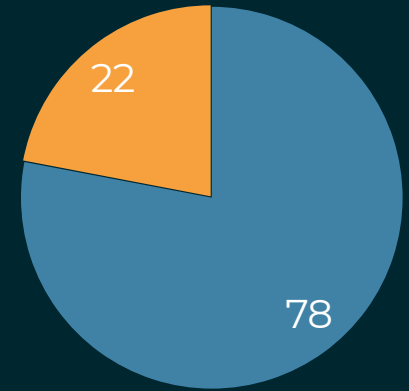
Enfants
7-17 ans



Étudiant·es
Boston University



Auto-identifiant
féministe



Mère chirurgienne



Autre

C'est un rêve et non la réalité

C'est un rêve et non la réalité

Pendant que le fils est aux urgences, il meurt, and quand il voit “the surgeon”, c'était le fantôme de son père

C'est un rêve et non la réalité

Pendant que le fils est aux urgences, il meurt, and quand il voit “the surgeon”, c'était le fantôme de son père

Le “père” tué dans l'accident pourrait être un prêtre, parce qu'on appelle les prêtres “père” et que les membres de l'église sont des “fils”





Est-ce que c'est un problème ?

Biais pro-endrogroupe

Nous vs elleux

Endogroupe vs exogroupe

« Mon groupe est meilleur que le tien »



Préjugés

Préjugés

Sentiments

Attitudes non-fondées généralisées

UGC PRÉSENTE

4 mariages, 2 têtes d'enterrement QU'EST-CE QU'ON A FAIT AU BON DIEU ?

UN FILM DE PHILIPPE DE CHAUVERON

Leurs filles
Laure, Ségolène, Odile, Isabelle

Leurs gendres
Rachid, David, Chao, Charles



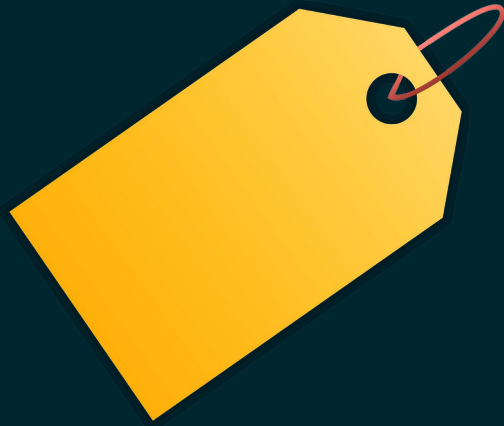
Claude et Marie

CHRISTIAN CHANTAL ARY MEDI FRÉDÉRIC NOOM FRÉDÉRIQUE JULIA ÉMILIE ÉLODIE PASCAL
CLAVIER LAUBY ABITTAN SADOUN CHAU DIAWARA BEL PIATON CAEN FONTAN NZONZI

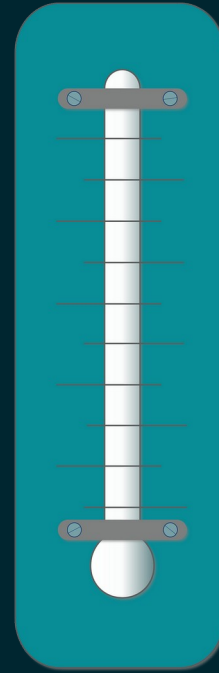
PRODUIT PAR ROMAIN ROJTHMAN POUR UGC SCÉNARIO, ADAPTATION ET DIALOGUES DE PHILIPPE DE CHAUVERON ET GUY LAURENT
MONTAGE GÉNÉRAL MARC CHOUARDON AVEC SALIMATA KAMATE TATIANA TOLOZ RÉVISEUR DE LA PROTHÈSE VINCENT MATYRAS A.C. PREMIER ACCORDANT RÉALISATEUR UGC BRICALLI AVEC FRANÇOIS CHAMARIELLO AVEC SANDRO LAUREZZI AVEC MICHEL KHARAF
SERGE ROUQUIEROTU ÉRIC TOSSERAND COORDONNEUR ÉVE MARIE ARNAULT DIRECTEUR DE PRODUCTION NATALIE DURAN DIRECTEUR DE POST-PRODUCTION ABRAHAM COLLOPAT UNE PRODUCTION UGC EN COOPÉRATION AVEC TF1 DROITS AUDIOVISUELS ET TF1 FILMS PRODUCTION
EN ASSOCIATION AVEC SOFICA UGC 1 ET LA BANQUE POSTALE IMAGE 7 AVEC LA PARTICIPATION DE CANAL+ CMC+ TF1 ET TMC DROITS AUDIOVISUELS TF1 INTERNATIONAL DISTRIBUTION GÉNÉRALE ET D'ARTISTES FRANCE UGC
© 2013 UGC FILMS SAS ET TF1 DROITS AUDIOVISUELS - TF1 FILMS PRODUCTION

Bienvenue dans la famille Verneuil





Stéréotype



Préjugé



Conséquences

Conséquences

Discrimination

Discrimination

Comportements

Traitement différentiel

Basé sur appartenance à un groupe

Discrimination moderne

Plus subtile

Moins flagrante



Image reproduced courtesy of the STARFLAG project, INFN-CNR (Istituto Nazionale per la Fisica della Materia, Consiglio Nazionale delle Ricerche).

Emploi

Québec (2012), invitation entretien d'embauche:

- 60% plus chances Tremblay/Gagnon vs Traoré/Ben Saïd

Montréal (2015), postes-cadres de la Ville:

- 2% femmes racisées vs 40% femmes non-racisées

Santé

Joyce Echaquan

Personnes autochtones

- moins accès coronarographie et/ou revascularisation suite à infarctus

Etc.

3 Que faire?



Daltonisme ethnique/racial

Daltonisme ethnique/racial

Ignorer l'ethnicité et la race

Traiter tout le monde de manière égale

Manifestations

Je ne vois pas la couleur.

Nous sommes tous·tes humain·es.

Toute personne qui travaille dur a les mêmes chances de réussir.

Parler des questions raciales provoque des tensions inutiles.

Problèmes

Impossibilité cognitive

Déni et évitement

Plus de préjugés, moins d'empathie

Impact négatif sur groupes minorisés



Compétence culturelle

Compétence culturelle

Valoriser la diversité

Conscience des différences culturelles

Connaissance autres cultures

Adapter ses pratiques pour mieux servir

Limites

Essentialisation de la culture

Stéréotypes renforcés

Familismo

“Votre famille est sûrement là pour vous soutenir”

Limites

Altérisation

Normativité du groupe dominant

Langue

“Minorité visible”

“Issu·e de la diversité”

Limites

Intersectionnalité

Homme ayant immigré d'Égypte

Personne non-binaire ayant immigré d'Égypte



Humilité culturelle

Humilité culturelle

Réflexivité

Personne experte de son contexte socioculturel

Rééquilibrer dynamiques de pouvoir

Engagement à long terme

Humilité culturelle

Processus vs contenu



Anti-racisme

Anti-racisme

Compréhension des relations de pouvoir

Conscience critique

Agir au niveau personnel et institutionnel

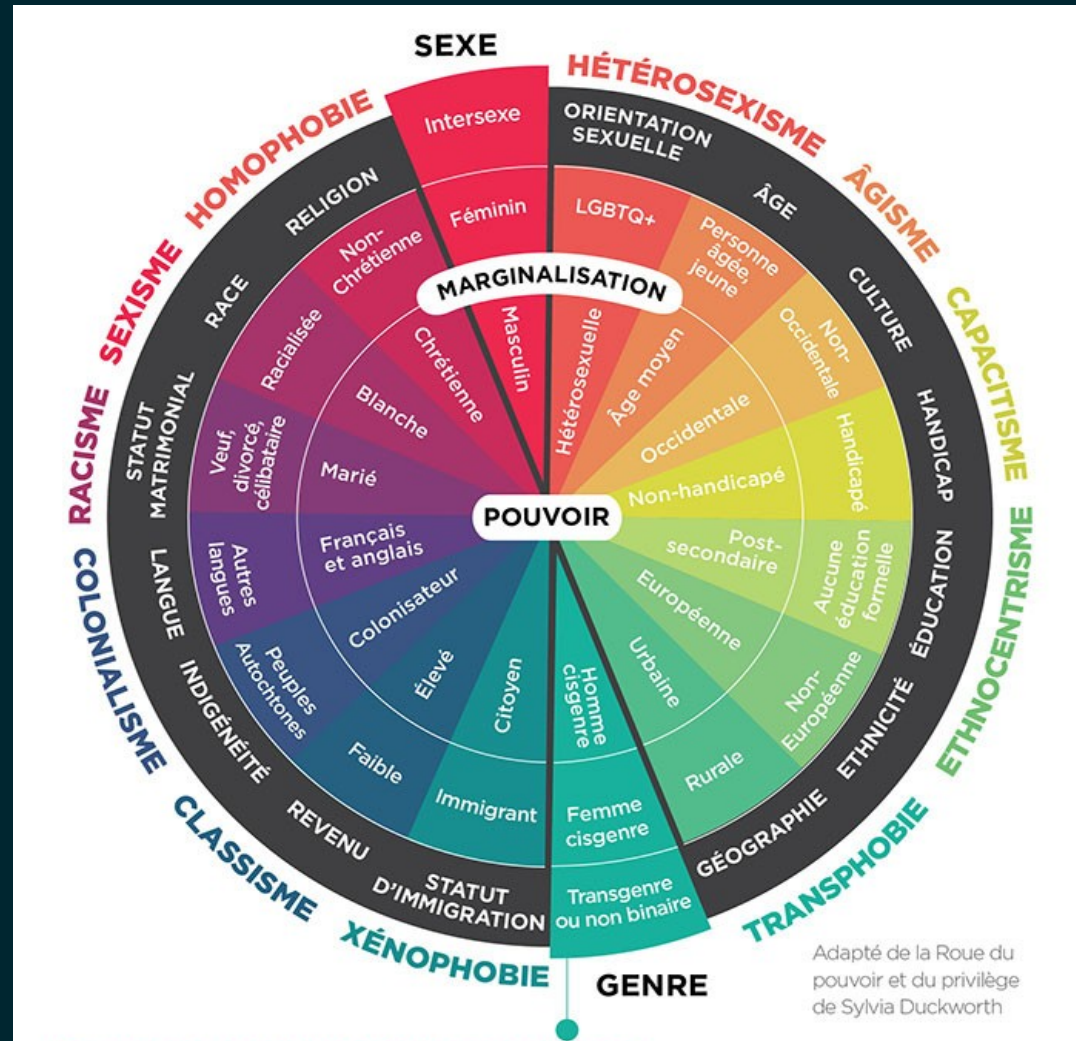


Au coeur de ces approches

Réflexivité

Quelle est ma position?

Quel rôle est-ce que je joue?



Adapté de la Roue du pouvoir et du privilège de Sylvia Duckworth

Pilote automatique sur pause

Suspendre réaction automatique

Choisir réponse délibérée

Posture d'apprenant.e

Pas de pilule magique

Entre le stimulus et la réponse, il y a un espace.

Dans cet espace est notre pouvoir de choisir notre réponse.

Dans notre réponse résident notre croissance et notre liberté.

Viktor Frankl



Merci

doucerain.marina@uqam.ca

<https://ciel.uqam.ca>

Références

- Eid, P. (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: Résultats d'un «testing» mené dans le Grand Montréal. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/mesurer-la-discrimination-a-l>
- Gros, L. (2020). Erreur d'attribution fondamentale | Raccourcis. In É. Gagnon-St-Pierre, C. Gratton, & E. Muszynski (Eds.), Raccourcis: Guide pratique des biais cognitifs Vol. 2. <https://www.shortcogs.com/biais/erreur-d-attribution-fondamentale>
- Heine, S. J. (2020). Cultural psychology (Fourth edition, international student edition). W.W. Norton & Company.
- Kim, H., & Markus, H. R. (1999). Deviance or uniqueness, harmony or conformity? A cultural analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(4), 785–800.
- Lépine, O. (2020). Biais pro-endogroupe. In C. Gratton, É. Gagnon-St-Pierre, & E. Muszynski (Eds.), Raccourcis: Guide pratique des biais cognitifs (Vol. 1). <https://www.shortcogs.com/biais/biais-pro-endogroupe>
- Macrae, C. N., Milne, A. B., & Bodenhausen, G. V. (1994). Stereotypes as energy-saving devices: A peek inside the cognitive toolbox. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 37–47. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.1.37>
- Miller, J. G. (1984). Culture and the development of everyday social explanation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 961–978.
- Shweder, R. A., Jensen, L. A., & Goldstein, W. M. (1995). Who sleeps by whom revisited: A method for extracting the moral goods implicit in practice. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 1995(67), 21–39. <https://doi.org/10.1002/cd.23219956705>
- Wapman, M., & Belle, D. (2014, January 16). BU Research: A Riddle Reveals Depth of Gender Bias | BU Today. Boston University. <https://www.bu.edu/articles/2014/bu-research-riddle-reveals-the-depth-of-gender-bias/>
- Zhu, Y., Zhang, L., Fan, J., & Han, S. (2007). Neural basis of cultural influence on self-representation. *NeuroImage*, 34(3), 1310–1316. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2006.08.047>

Références sur le daltonisme racial

- Burkard, A. W., & Knox, S. (2004). Effect of Therapist Color-Blindness on Empathy and Attributions in Cross-Cultural Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 387–397.
- Plaut, V. C., Thomas, K. M., & Goren, M. J. (2009). Is multiculturalism or color blindness better for minorities? *Psychological Science*, 20, 444–446.
- Jansen, W. S., Vos, M. W., Otten, S., Podsiadlowski, A., & van der Zee, K. I. (2016). Colorblind or colorful? How diversity approaches affect cultural majority and minority employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(2), 81-93.
- Hachfeld, A., Hahn, A., Schroeder, S., Anders, Y., & Kunter, M. (2015). Should teachers be colorblind? How multicultural and egalitarian beliefs differentially relate to aspects of teachers' professional competence for teaching in diverse classrooms. *Teaching and Teacher Education*, 48, 44-55.