** Épisode 6 : Combattre les préjugés afin de combler l'écart salarial entre les sexes**

**INTRO**

**Kadie Ward (KW) :** Aujourd'hui, nous avons l'honneur d'accueillir Anthony Greenwald, Ph.D., qui, je le sais, préfère qu'on l'appelle Tony. Nous y voilà : Tony est un psychologue social spécialisé dans les domaines de la cognition sociale et de la cognition consciente et implicite. Tony est l'un des créateurs du test d'association implicite, je vais probablement dire TAI, qui est un outil interactif extraordinaire, largement utilisé pour évaluer les biais subtils par rapport aux groupes minoritaires, comme les femmes, les différents groupes raciaux, et cetera. Le TAI a permis de révéler des biais, ce qui constitue la première étape vers la réparation des écarts discriminatoires. Tony, nous vous sommes vraiment reconnaissants de vous être joint à la série, car je sais que vous avez passé la majeure partie de votre carrière à parler de biais cachés et de biais implicites, et nous avons passé la majeure partie de cette saison du balado à parler des biais cachés à l'égard des femmes sur le marché du travail, mais je crois que la structure des biais implicites est la même, quelle que soit la cible. Vous avez donc créé le célèbre test d'association implicite, qui a aidé les psychologues et les particuliers à comprendre la nature des biais cachés ou implicites. Pouvez-vous nous aider à comprendre comment quelqu'un prend conscience d’un biais implicite?

**Anthony Greenwald, Ph. D. (AG) :** Il existe plusieurs façons de prendre conscience d'un biais ou d’un préjugé implicite ou, plus probablement, de plusieurs préjugés implicites. La façon la plus directe est de passer un TAI qui les mesure. C'est ainsi que j'ai découvert la plupart de mes préjugés implicites. Lorsque j'ai créé le TAI, je l’ai d’abord essayé moi-même, et c'est l'ampleur de l'effet confirmant le biais qui m'a persuadé que le TAI devait être un instrument de mesure utile. Remarquablement, ce test existe depuis plus de 25 ans, et des gens ont essayé de l'améliorer, moi y compris, mais je n'y suis pas parvenu et personne d'autre n'y est parvenu non plus. Je pense que c'est incroyable. C'est étonnant, je ne mérite pas ce genre de chance, mais bon. C'est donc une des façons, en passant le TAI. L'autre moyen est de savoir que les données indiquent que les préjugés implicites sont omniprésents. La plupart de ceux qui sont bien connus, qui correspondent à des stéréotypes ou à des préjugés attitudinaux que beaucoup de gens ont, se retrouvent chez la grande majorité des personnes qui passent le TAI. On peut donc se dire, s'il s'agit d'un préjugé implicite courant, qu’on a ce préjugé. La réponse est fort probablement oui. C'est certainement vrai pour moi. Or, si vous allez sur le site implicit.harvard.edu, que vous faites le test et que vous n'êtes pas d'accord avec le résultat, vous vous dites « oh cela montre que j'ai un préjugé, je ne peux pas l'avoir », ou « j'ai probablement un préjugé et cela ne se voit pas ». Le meilleur conseil est de refaire le test. Le TIA possède certaines des propriétés d'une mesure de la tension artérielle. Il est très utile, mais il varie d'une fois à l'autre. Si vous êtes dans le bureau d'un médecin, vous faites le test de tension artérielle et vous pensez « ce n'est pas moi », le médecin vous demandera simplement de le refaire. Même chose avec le TIA : refaites-le et vous obtiendrez une bonne mesure en faisant la moyenne de vos résultats après plusieurs tests.

**KW :** Il s'agit d'un test remarquablement élégant, dont nous fournirons le lien dans les notes d’émission. Je l'ai fait à plusieurs reprises pour différentes dimensions et il est toujours étonnant de se voir tendre une sorte de miroir et, exactement comme vous l'avez dit, de se dire qu'il est impossible que je possède ce genre de préjugé. Ce qui m'a étonnée, c'est le niveau de dimensions que l'on trouve dans le test. Il évalue tous les types de préjugés. Il ne s'agit pas seulement de préjugés raciaux, mais aussi de préjugés liés à l'âge ou au sexe, et de toutes ces dimensions intéressantes. C'est donc très utile, et nous ne manquerons pas d'inclure un lien et d'encourager les gens à passer ce test. Mais vous avez mentionné dans vos remarques qu'une chose que nous avons vue et que vos recherches ont montrée, et nous en discutons, c'est à quel point les préjugés implicites sont considérablement répandus et profondément enracinés en général. Vous avez récemment étudié la façon de remédier ou de traiter les préjugés implicites en faisant une déclaration très audacieuse que j'apprécie. Vous avez dit dans un article récent que nous devions traiter les préjugés discriminatoires comme un problème de santé publique. J'apprécie beaucoup cette approche. Mais avant de nous pencher sur cette question, pouvez-vous nous expliquer comment vous êtes parvenu à cette déclaration audacieuse? Qu'avez-vous appris sur les approches populaires actuelles pour remédier aux préjugés implicites ou discriminatoires?

**AG :** C'est une excellente question à laquelle j'ai une réponse, ce qui la rend encore meilleure. Lorsqu'une entreprise découvre qu'elle se comporte de telle ou telle manière et qu’on l'accuse d'être biaisée, la première chose qu’on lui propose est de suivre une formation sur les préjugés implicites. C'est donc toujours la première suggestion. Le problème est que ça ne fonctionne pas. Si vous travaillez dans une entreprise et qu’on vous oblige à suivre une formation sur les préjugés implicites (c'est généralement ainsi qu'elle s'appelle), je vous suggère de demander à la personne qui paie pour cette formation s’il y existe des preuves de son efficacité. Elle ne pourra probablement pas vous répondre. Si les entreprises qui offrent ce type de formations avaient fait des recherches qui prouvent qu’elles sont efficaces, elles en feraient la publicité partout. Vous ne trouverez pas cette information sur les sites des entreprises qui offrent des formations sur les préjugés implicites. Les personnes qui ont essayé d'utiliser ces formations avec les services de police y ont renoncé et se sont rendu compte qu’autre chose était nécessaire. C'est donc là que j'en suis, je cherche autre chose, et c'est en partie sur cette base que nous avons recommandé l'approche de santé publique.

**KW :** Oui, alors parlons-en. Je pense qu'il est très audacieux de dire que nous devrions arriver à traiter les préjugés discriminatoires comme un problème de santé publique. L'article que vous avez publié récemment, nous en avons une copie ici et nous allons inclure un lien dans nos notes d'émission, souligne l'importance d'employer ce que vous, je pense que c’est ce que vous dites, d’adopter une sorte d'approche plus préventive. Pouvez-vous nous en parler, en particulier du rôle, et vous en parlez beaucoup dans l'article, mais du rôle de la disparité proactive, de trouver ce que c'est à la fois, vous en parlez d'un point de vue démographique, mais aussi d'un point de vue discriminatoire. Pouvez-vous nous expliquer ce que cela signifie?

**AG :** Je ne dirais pas que la recherche des disparités est une approche préventive. Il s'agit en fait d'une approche épidémiologique, car elle utilise des méthodes que les épidémiologistes, des spécialistes médicaux qui sont généralement d'excellents statisticiens, utilisent pour trouver des preuves de disparités en matière de soins de santé. Ils examinent toutes les personnes qu'ils peuvent trouver, les classent dans des catégories démographiques en fonction de l'âge, du sexe, de la race, du statut socio-économique, et se demandent qui a ce problème plus que les autres. En général, ils constatent que le problème n'est pas le même pour tous. Ainsi, lorsqu’on recherche des disparités en matière de soins de santé, on en trouve généralement, même si l'on ne sait pas exactement lesquelles. La question qui se pose alors est la suivante : devons-nous nous en inquiéter? Et si c'est le cas, que devons-nous faire? La première question, celle de savoir s'il faut s'en inquiéter, est probablement celle qu'il faut poser en premier. En effet, certaines disparités peuvent avoir des explications non discriminatoires. C'est ce qu'un épidémiologiste recherchera. Vous pouvez trouver des recherches épidémiologiques sur les disparités en matière de soins de santé dans lesquelles ils ont dit, oui, c'est une différence que nous avons observée, mais en fait il y a cette explication que nous avons ici, et nous avons trouvé que oui, ce n'est pas quelque chose dont nous devons nous inquiéter parce qu'il y a une explication raisonnable qui n'est pas discriminatoire. Cela fait donc partie de l'approche épidémiologique, et je pense que c'est l'approche la plus puissante. J'appelle cette méthode, qui peut être utilisée sur le lieu de travail et dans d'autres cas de discrimination, la recherche de disparités. C'est ce que font les épidémiologistes lorsqu'ils recherchent les disparités en matière de soins de santé. Vous pouvez de la même manière rechercher des disparités dans les résultats pour les employés sur le lieu de travail ou dans d'autres contextes, car cela ne se limite pas à l'emploi. La recherche de disparités n'est qu'un simple exercice statistique. Ce n'est pas totalement banal, et les épidémiologistes ont besoin de compétences pour le faire correctement, mais c'est tellement facile à faire, beaucoup plus facile à faire qu'une formation sur les préjugés implicites, par exemple. Cette approche est aussi probablement moins coûteuse. C'est donc mon principal conseil.

**KW :** C'est un excellent conseil, et je pense que c'est quelque chose que les grands employeurs, qui disposent généralement de ce type d'informations, peuvent commencer à envisager. Et je pense que nous allons partager cet article parce que vous donnez une série de recommandations, dont nous parlerons maintenant. Mais les employeurs peuvent en fait utiliser un processus tangible pour analyser leurs informations, en regardant, comme vous l'avez dit, le modèle épidémiologique, et pour comprendre si oui ou non ces divergences existent à cause d'un biais ou à cause d'une sorte de traitement différent de différentes personnes sur la base d'un certain type de marqueur. Je pense qu'il s'agit là d'un outil ou d'un processus très concret que les employeurs recherchent. Nous recevons constamment des questions : que pouvons-nous faire en dehors de ces formations? Votre étude montre qu'elles n'ont pas nécessairement l'effet que nous espérons. Le bureau de l'équité salariale où je travaille utilise un système de comparaison non sexiste pour évaluer si une catégorie d'emplois dans un organisme est sous-évaluée et sous-payée parce qu'elle a été historiquement genrée et stéréotypée et considérée comme étant un travail de femme. Lorsque j'ai lu l'article, je me suis dit que nous sommes déjà sur la bonne voie avec nos outils de recherche sur les disparités. C'est très centré sur le genre, mais c'est un peu l'approche lorsque je lisais l'article, j'ai fait le lien entre certaines de nos activités et les recommandations formulées dans l'article. C'était donc bien, c'était un peu une validation pour nous de dire, oui, nos outils vont dans la bonne direction, ce qui est vraiment bien. Ce n'est qu'un outil, évidemment, pour éliminer les préjugés sexistes dans l'évaluation des emplois, mais pourriez-vous nous en dire un peu plus sur les recommandations de votre article et peut-être parler un peu de la façon de motiver les dirigeants à agir par rapport aux résultats des recherches sur les disparités pour remédier, tout type de remédiation, pour éliminer les préjugés et la discrimination. En effet, dans votre travail, vous soulignez également que dans les domaines de la santé et des services de police, des disparités ont été constatées, mais que les choses n'ont pas changé. Comment faire alors, vous avez des recommandations sur ce qu'il faut faire, mais comment les faire passer au niveau suivant pour que le changement se produise?

**AG :** Comment motiver les gens pour qu'ils fassent le travail relatif aux recherches sur les disparités en matière de discrimination? C'est également une excellente question que je pose parfois lorsque je n'ai pas de réponse satisfaisante, et c'est le cas aujourd'hui, car on pourrait penser qu'il est possible de faire appel au sens moral des dirigeants d'entreprise, mais ces derniers sont toujours préoccupés par les résultats pour les actionnaires, et les considérations morales, auxquelles ils peuvent croire personnellement, sont peut-être trop dures à envisager. Ils peuvent craindre de perdre leur emploi s’ils font passer ces considérations avant les bénéfices. Je pense donc que des mesures réglementaires pourraient être nécessaires, de la part de la Commission de l'équité salariale, par exemple, qui dit : vous devez faire chaque année cet exercice de recherche des disparités et démontrer que vous ne faites pas de discrimination. Ce n'est pas anodin, mais ce n'est pas difficile non plus. Et c'est quelque chose qui peut être fait au sein d'une organisation. Ça exige du leadership de la part de la direction de l'organisation. Et comme les dirigeants peuvent être davantage motivés par les résultats financiers que par un objectif de non-discrimination, il peut s'avérer nécessaire de mettre en place des règlements à cet effet. Aux États-Unis, l'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) n'exige pas ce type de constat de disparité. Elle exige un certain nombre de rapports, mais je pense que d'après ce que vous m'avez dit pour l’Ontario, c'est probablement mieux fait qu'aux États-Unis dans les différents États qui suivent les lignes directrices de l'EEOC. Je dirais donc qu'il serait formidable que le commissaire à l'équité salariale du Canada puisse instituer cette mesure, qui serait probablement moins difficile à mettre en œuvre que celle de l'EEOC aux États-Unis.

**KW :** Il est intéressant de noter que nous sommes soumis à une réglementation provinciale et que les provinces ont différentes manières de gérer l'équité salariale. Le Québec dispose en fait d'une loi très solide qui exige un rapport annuel sur les disparités salariales. Nous avons constaté, grâce à des études menées à l'échelle mondiale, que différents pays abordent la législation relative à l'équité salariale – car c'est ce sur quoi nous nous concentrons, à savoir l'équité entre les hommes et les femmes et l'équité salariale – que différents pays abordent cet enjeu différemment avec différentes formes de législation. Et là où des rapports annuels sont exigés, l'écart se réduit beaucoup plus rapidement. C'est donc un point que nous avons repris. Notre modèle n'exige pas, ou notre législation n'exige pas de rapport, mais elle exige d'avoir un plan sur l’équité salariale, ce qui signifie que vous avez suivi le processus et que vous devez prouver au gouvernement que vous l'avez fait. Il s'agit donc d'une législation assez proactive et solide. C'est pourquoi j'ai apprécié votre affirmation audacieuse selon laquelle il faut traiter les préjugés discriminatoires comme un problème de santé publique pour réellement tenir les entreprises responsables de la lutte contre les préjugés, contre les aspects cachés du processus de prise de décisions et contre l’omniprésence des préjugés. Merci donc pour cette incroyable recherche. Nous allons partager cet excellent article, *Implicit Bias Remedies : Treating Discriminatory Bias as a Public Health Problem*, car il contient une série de recommandations intéressantes que les cadres et les dirigeants peuvent envisager de mettre en œuvre au sein de leur organisme pour faire face à ces préjugés et les éliminer. Merci beaucoup !

**AG :** Et merci. Je suis heureux que vous terminiez sur cette note. J’espère seulement que de nombreuses personnes arriveront à la même conclusion.

**KW :** C’est pour ça que nous sommes ici. Merci d’avoir participé à notre émission.

**AG :** Il n’y a pas de quoi. Merci de m’avoir invité.

**FIN**