



# Mes préjugés culturels

**CB-02**

WebQuest



**CQ<sup>+</sup>**

De-escalating Polarisation  
in Europe



THÈME ATTRIBUÉ:	<b>Mes préjugés culturels (CB 02)</b>
TITRE DE L'ENQUÊTE EN LIGNE:	<b>La pyramide de la tolérance dans l'usine de Tom</b>
<b>INTRODUCTION</b>	
<p>Tom est le propriétaire d'une entreprise textile qui a récemment employé plusieurs femmes étrangères. En effet, elles viennent de différents pays où elles ont déjà acquis la capacité de coudre, et il économise pas mal d'argent car il existe des programmes qui lui permettent de payer moins d'impôts lorsque des femmes immigrées sont employées (<a href="https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants">https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants</a>) (<a href="https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf">https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf</a>). Mais depuis peu, cet avantage est mis à mal par les comportements intolérants qui se produisent dans son usine. Chaque jour, il se passe quelque chose et le travail s'arrête. Certaines femmes sont allées jusqu'à s'insulter, se crier dessus et, l'autre jour, la sécurité a dû intervenir parce que deux d'entre elles se bagarraient ! Tom n'avait pas pensé, en les embauchant, que des conflits pourraient surgir, justement à cause des différentes cultures, le groupe est très hétérogène et des conflits surgissent sur les horaires, les repas, les méthodes de travail. (<a href="https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace">https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace</a>).</p> <p>Il n'en peut plus, cette histoire crée un climat de haine et parfois de violence au sein de sa petite industrie, et il ne peut pas se le permettre, il est en train d'y perdre ! Et pas seulement en termes de bien-être organisationnel, car même ceux qui ne sont pas directement impliqués ne vivent pas bien la situation, mais aussi en termes économiques, et cela ne lui convient tout simplement pas !</p>	



Tom fait appel à un consultant, expert en diversité et inclusion dans les organisations, qui le consulte et lui dit que dans le groupe des employés, des hostilités sont apparues entre des groupes d'origines culturelles différentes. Les alignements ne sont pas exactement homogènes, mais certaines attitudes et certains comportements fondés sur des préjugés se sont transformés en véritables actes discriminatoires. Les femmes se harcèlent ouvertement les unes les autres dans le seul but de porter atteinte à la dignité d'autrui et de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant. Elles y parviennent et il y a maintenant une escalade parce que les premiers signes n'ont peut-être pas été perçus ou que certains comportements n'ont pas été pris en compte comme il se doit. Pour Tom, tout cela fait penser à la forme d'une pyramide, il se dirige vers un sommet, où il devient risqué pour son entreprise et surtout pour ses revenus !

En plus des interventions au niveau organisationnel et managérial, le consultant propose une intervention basée sur l'apprentissage expérientiel en groupe. Il leur fera faire la pyramide de la haine à l'envers !

La pyramide de la haine illustre la prévalence des préjugés, de la haine et de l'oppression dans notre société. Elle est organisée en niveaux croissants d'attitudes et de comportements dont la complexité augmente de bas en haut. Comme dans une pyramide, les niveaux supérieurs sont soutenus par les niveaux inférieurs ; à la différence d'une pyramide, les niveaux ne sont pas construits consécutivement ou pour démontrer un classement de chaque niveau.

À chaque niveau, les préjugés reflètent un système d'oppression qui a un impact négatif sur les individus, les institutions et la société.

S'ils ne sont pas contrôlés, les préjugés peuvent devenir "normalisés" et contribuer à un modèle d'acceptation de la discrimination, de la violence et de l'injustice dans la société. Même si chaque attitude ou acte de préjugé ne conduit pas à un génocide, celui-ci se produit dans le cadre d'un système d'oppression dans lequel les attitudes et les actes décrits aux niveaux inférieurs de la pyramide sont acceptés. Lorsque nous remettons en question ces attitudes et comportements préjudiciables en nous-mêmes, chez les autres et dans les institutions, nous pouvons arrêter l'escalade des



préjugés et rendre plus difficile l'épanouissement de la discrimination et de la haine.

## TÂCHES

Le groupe doit construire et dessiner une pyramide de la tolérance, en se basant sur l'exemple de la pyramide de la haine. Les antonymes des mots devront être recherchés et insérés dans la structure divisée en niveaux. La pyramide sera dessinée à l'envers, de sorte qu'au sommet, le mot "salut" pourrait être inséré à la place du mot "génocide".

L'objectif final est la production d'un dépliant promotionnel pour sensibiliser à l'intolérance culturelle. La version imprimée du dépliant pourrait être accrochée sur les lieux de travail ou d'enseignement, voire diffusée dans les médias en version numérisée.

## PROCESSUS

**Étape 1)** Étudier et discuter de la pyramide de la haine et identifier les concepts et les mots clés.

Voir la figure et lire les articles sur les sites web recommandés ci-dessous :

[https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english\\_1.pdf](https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english_1.pdf)

<https://www.learningforjustice.org/magazine/from-mourning-to-action>

[https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile\\_commissione\\_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA\\_EN.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile_commissione_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA_EN.pdf)

<https://www.adl.org/no-hate-at-work>



**Étape 2)** Encadrer les aspects susceptibles de générer une évolution positive : que peut-on faire ?

<https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2020/06/03/how-to-combat-racism-at-work/?sh=4508ec1229c4>

<https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2022/02/15/how-to-tackle-unconscious-bias-in-your-workplace/?sh=279358ec6dc3>

**Étape 3)** Rechercher sur le web les antonymes des mots-clés de la pyramide de la haine et construire avec eux une pyramide inversée, c'est-à-dire une pyramide de la tolérance.

<https://www.collinsdictionary.com/>

**Étape 4)** Dessinez la pyramide de la tolérance avec Canvas et faites-en un poster.

[www.canva.com](http://www.canva.com)

**ÉVALUATION** Après avoir lu chaque phrase, réfléchissez et cochez l'une des trois réponses.

- 1) J'ai appris les définitions des termes impliquant l'intolérance (oui, non, assez)
- 2) J'ai appris à distinguer différents niveaux d'intolérance (oui, non, assez)
- 3) Je peux maintenant discuter plus largement du concept d'intolérance culturelle (oui, non, assez)
- 4) J'ai appris à décrire les dangers et les pièges de l'intolérance culturelle (oui, non, assez)
- 5) J'ai compris que la prévention dans les groupes de travail interethniques peut améliorer la coexistence (oui, non, assez)
- 6) J'ai acquis une motivation et un intérêt pour les dynamiques de marginalisation et de préjugés qui peuvent être présentes sur le lieu de travail (oui, non, assez)
- 7) Je suis plus conscient(e) que le bien-être sur le lieu de travail implique également une coexistence civile entre différentes appartenances et origines culturelles (oui,



non, assez)

8) Je suis plus conscient que l'employeur devrait faire plus pour promouvoir la diversité et l'inclusion (oui, non, suffisamment)

9) Je reconnais que les employés jouent également un rôle important dans la sensibilisation au droit à un lieu de travail exempt de discrimination raciale (oui, non, assez)

10) Je considère qu'il est important d'aborder ces questions dans des environnements différents (oui, non, assez)

11) Avez-vous apprécié cette activité ? (oui, non, assez)

12) Recommanderiez-vous cet exercice pour améliorer la sensibilité de chacun à l'intolérance/tolérance culturelle ? (oui, non, assez)

## CONCLUSION

L'intolérance a-t-elle encore un sens dans la mesure où il n'existe plus de sociétés homogènes mais des sociétés de plus en plus multiculturelles ?

Nous assistons au passage d'une idée singulière de la culture à une idée de pluralité des cultures : des sociétés définies comme multiculturelles.

Il devient de plus en plus difficile de parler de la culture comme d'un tout homogène, comme c'était le cas jusqu'à récemment. L'idée qu'il existe des orientations monoculturelles disparaît progressivement.

Cependant, des phénomènes d'intolérance et de racisme sont enregistrés quotidiennement.

Les personnes marginalisées sont la cible de harcèlement haineux en raison de leur sexe, de leur race ou de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur apparence physique ou de leur handicap.

Le harcèlement haineux peut également aliéner les groupes marginalisés des espaces en ligne, sapant encore plus la démocratie et la liberté d'expression alors



que ces espaces deviennent centraux dans le discours public.

La "théorie de l'identité sociale" de Tajfel et Turner est une théorie qui aide à comprendre ce phénomène désagréable. Selon eux, lorsque nous sommes en contact avec des individus appartenant au même groupe social que nous, les différences sont minimisées et les similitudes accentuées. En revanche, lorsqu'il s'agit de personnes appartenant à un groupe différent du nôtre, les différences sont surestimées, tandis que les similitudes ont tendance à être minimisées ou contextualisées.

La culture du lieu de travail joue un rôle clé dans les conversations sur la diversité, l'équité et l'inclusion. De nombreuses entreprises et organisations considèrent que le travail en matière de diversité et d'inclusion est essentiel pour favoriser des cultures d'appartenance sûres et accueillantes pour les employés du monde entier, dans le cadre d'un engagement permanent à créer des lieux de travail inclusifs et équitables. Selon des recherches menées de longue date, les entreprises dont les équipes et les dirigeants sont diversifiés, dont la culture est ouverte à tous et dont les politiques sont équitables continuent de surpasser leurs homologues (McKinsey 2020). La lutte contre l'intolérance religieuse, le racisme et toutes les formes de préjugés ne peut qu'apporter de grands avantages aux entreprises en créant des environnements où les individus de toutes identités peuvent s'épanouir.

Les entreprises peuvent tirer des avantages tangibles de la promotion active de la diversité, non seulement en misant sur l'équité et la transparence, mais aussi en gérant efficacement des équipes diversifiées. Celles-ci sont plus susceptibles d'examiner les faits et de rester objectives, de traiter les informations avec plus de soin et de trouver des solutions plus créatives que les équipes homogènes (Rock et Grant, 2016). Les employés seront plus satisfaits et motivés si les processus de promotion sont aussi impartiaux et transparents que possible et inclusifs !



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



# CQ+

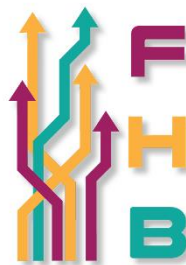
## De-escalating Polarisation in Europe



USTANOVA ZA  
OBRAZOVANJE  
ODRASLIH | ADULT  
EDUCATION  
INSTITUTION



POSTAL 3



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

