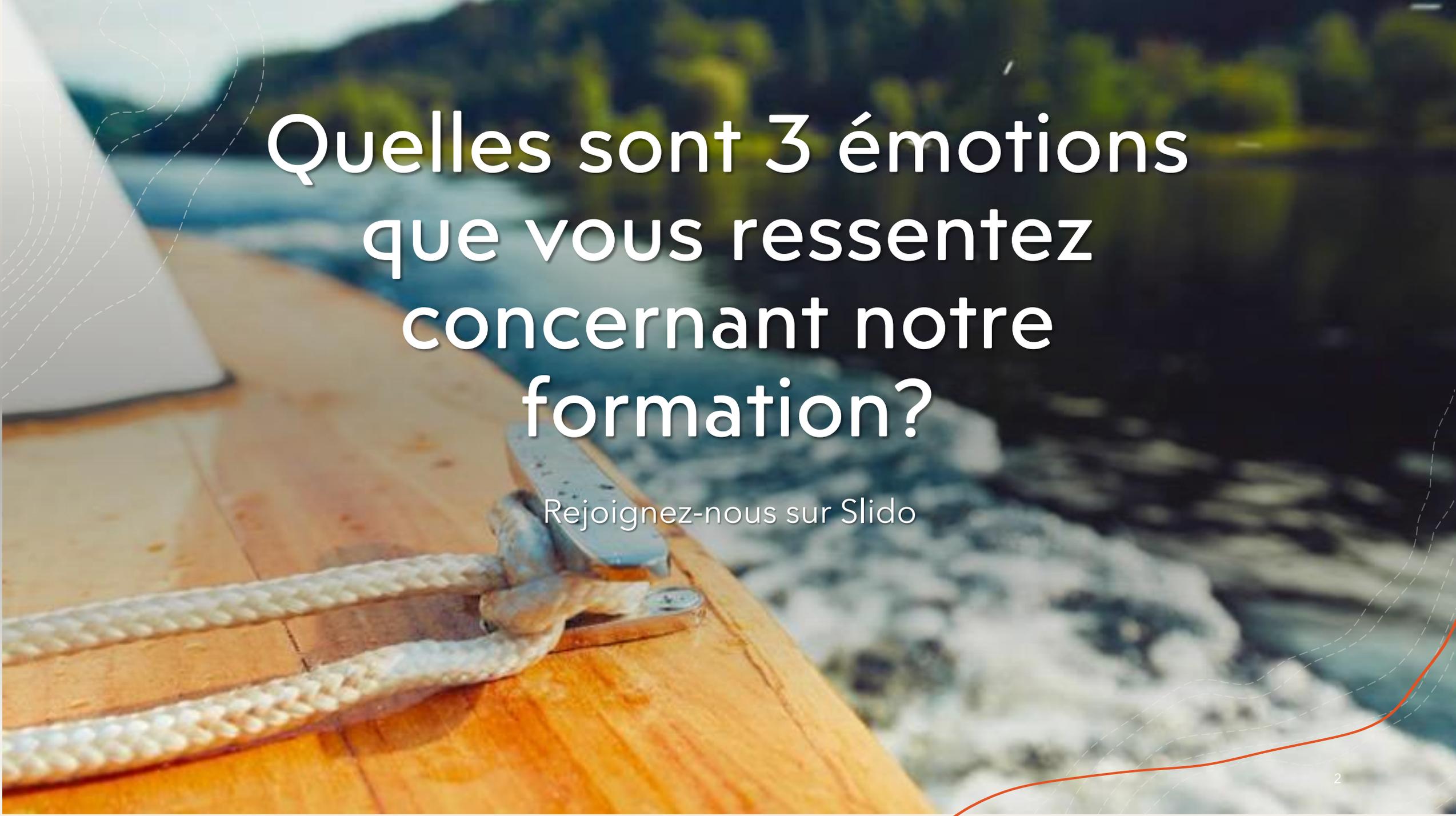


Identifier et contre-carrer nos biais inconscients: oui, c'est possible!

Par Audrey Kodye,
Psychologue agréée



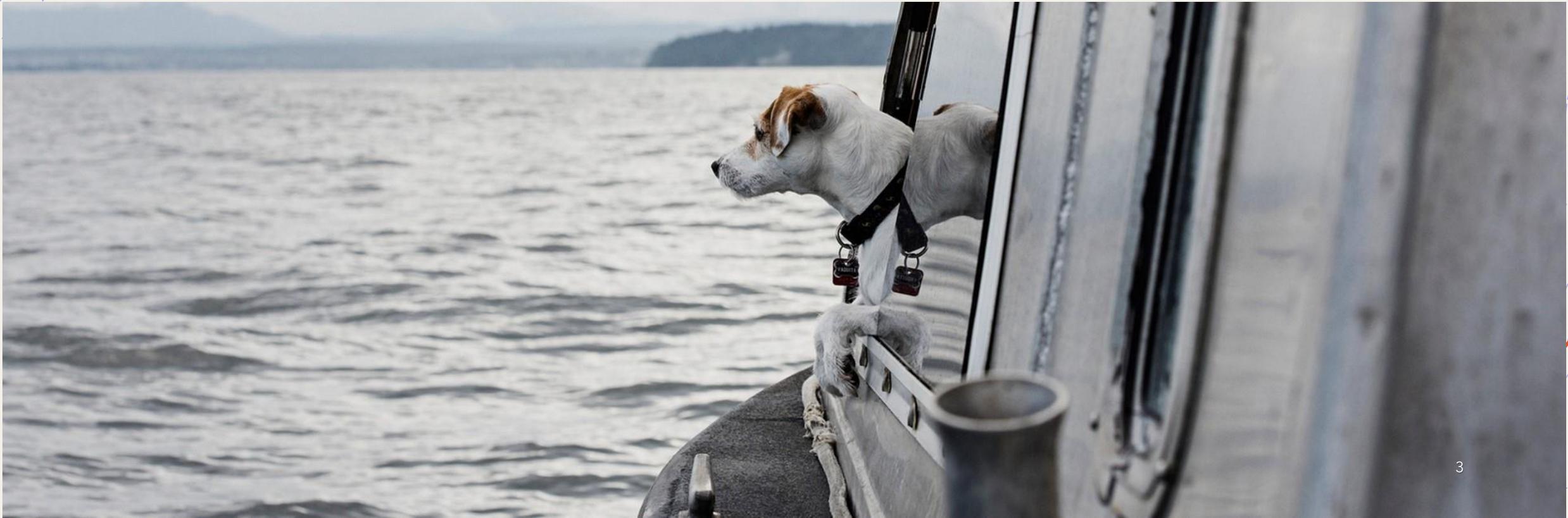


Quelles sont 3 émotions que vous ressentez concernant notre formation?

Rejoignez-nous sur Slido

Qu'est-ce qu'un biais inconscient?

«Raccourci mental que
notre cerveau prend involontairement
et qui nous amène à porter
automatiquement des jugements
rapides, qui manquent d'impartialité
et d'objectivité»



Différents types de biais

1

Biais de halo



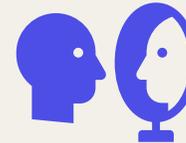
Biais de confirmation



Biais d'ancrage



Biais de conformisme



Biais d'affinité



Biais d'essentialisme

+

BIAIS INCONSCIENS
=
de puissants prédicteurs du
comportement



Activité sur l'effet Stroop

Instruction : Nommez la couleur du texte

Exemple:

BLEU → BLEU ❌

ROSE → VERT ✅



[slido.com](https://www.slido.com)
[#AJEFO26sept24](https://twitter.com/AJEFO26sept24)

BIAIS INCONSCIENTS

Exemple 1

Avocate racisée ->

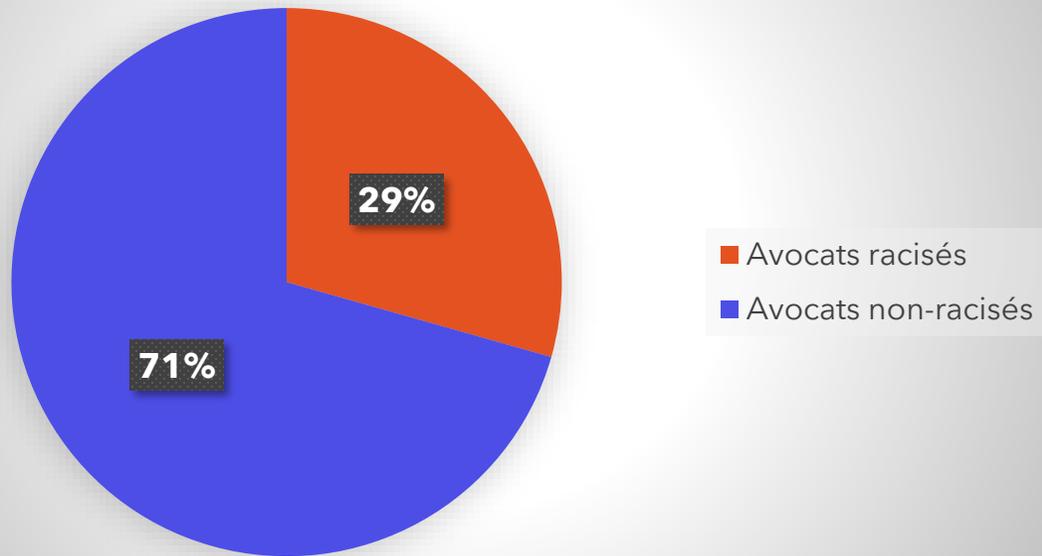
Faite dire qu'elle ne sera pas embauchée pour la "protéger du racisme"

Exemple 2

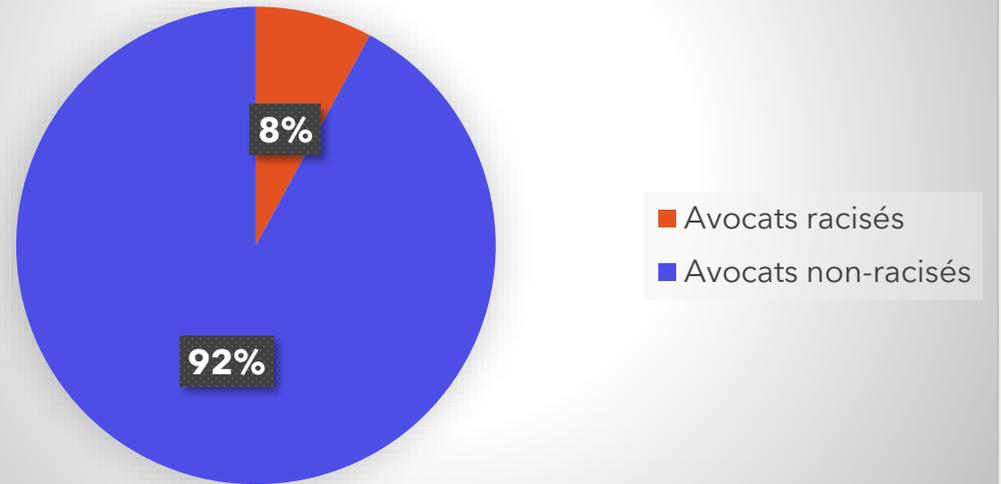
Avocat fictif présenté comme Noir, moins bien noté sur son avis juridique que lorsqu'il est présenté comme Blanc.

Données ontariennes (2016)

Avocats en Ontario

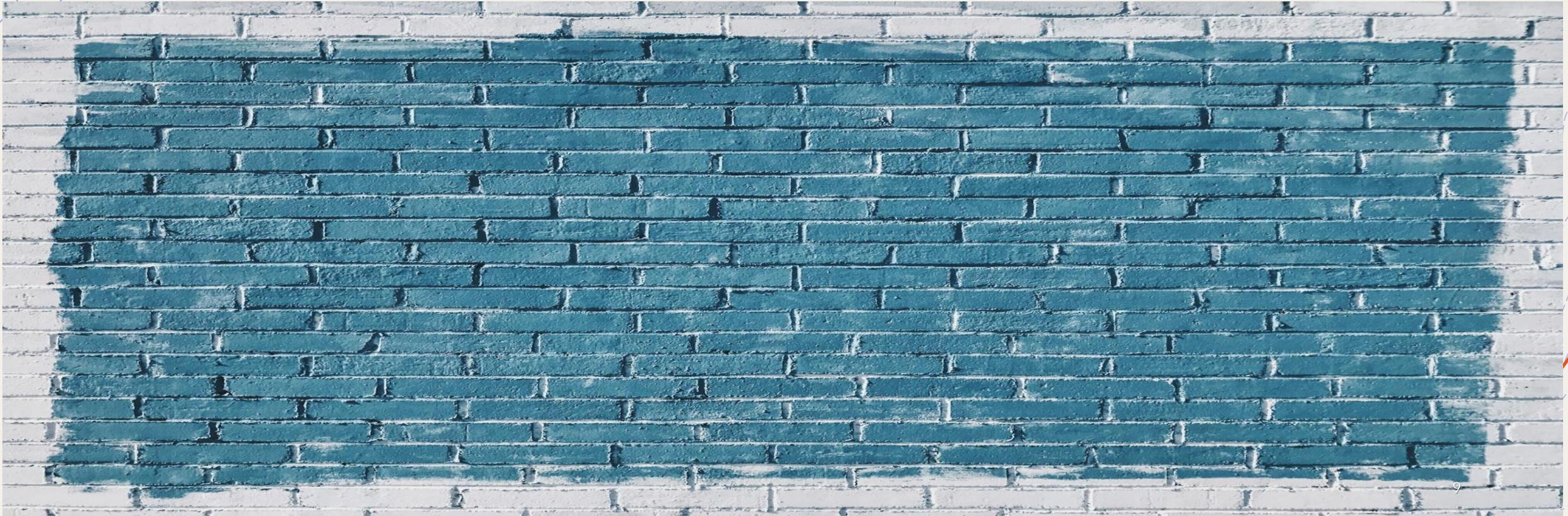


Associés - Cabinets d'avocats ontariens



RACISME SYSTEMIQUE

« Un système de croyances, de préjudice racial, de pratiques, telles que la discrimination raciale, et de politiques qui ont pour but de donner l'avantage aux personnes qui sont historiquement dans les positions de pouvoir. »
[Traduction libre] (Williams & Wetterneck, 2022)





RACISME INTERNALISE

« Caractérisé par l'adoption de stéréotypes négatifs à propos d'autres personnes racisées, d'un autre groupe ou du groupe racisé auquel l'on appartient, ainsi que de sentiments négatifs envers soi-même [Traduction libre] (Williams & Wetterneck, 2022)»

Les biais inconscients impactent négativement:

La santé mentale

L'identification du potentiel

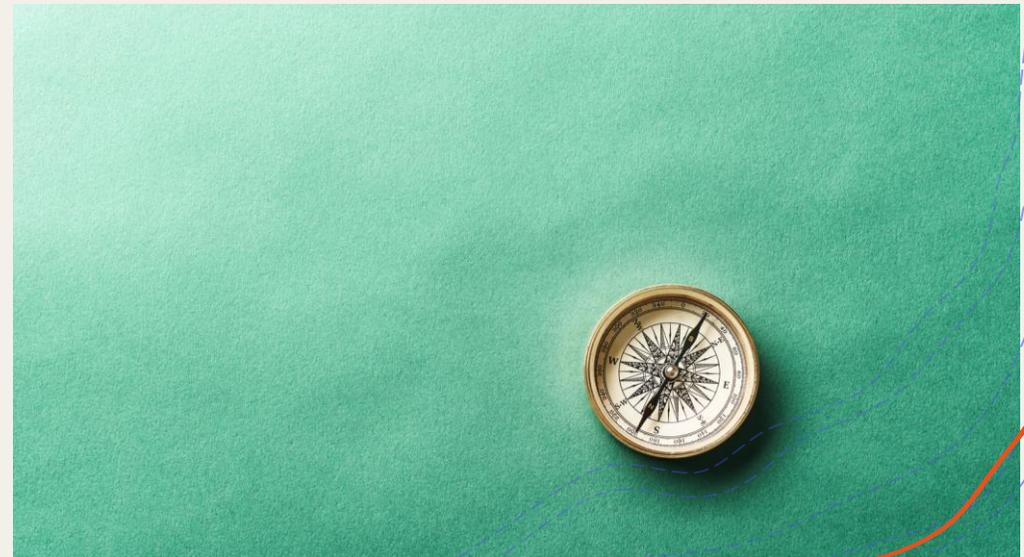
L'inclusion

L'engagement

La performance

L'innovation

Le revenu des organisations



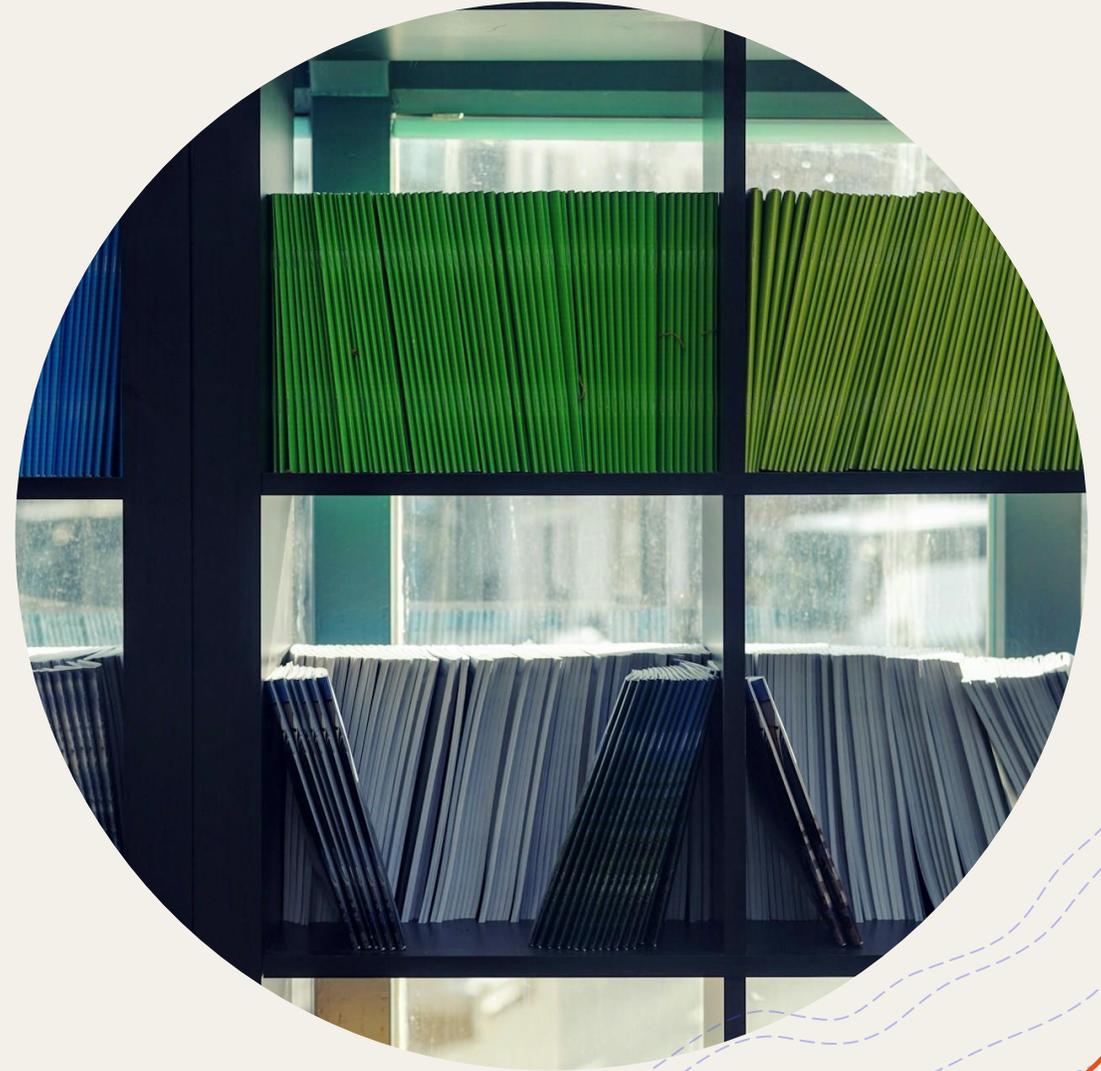
Rapport McKinsey (2015)

+ 366 compagnies

+ Quartile supérieur en termes de diversité
raciale et ethnique

=

35% plus à même d'avoir des rendements
financiers supérieurs



Identifier les biais inconscients



1. Porter attention aux messages qui nous entourent

Médias



AP Associated Press AP - Tue Aug 30, 11:31 AM ET

A young man walks through chest deep flood water after looting a grocery store in New Orleans on Tuesday, Aug. 30, 2005. Flood waters continue to rise in New Orleans after Hurricane Katrina did extensive damage when it

[Email Photo](#) [Print Photo](#)

RECOMMEND THIS PHOTO » Recommended Photos
Average (Loading)
☆☆☆☆☆

RELATED

- Looting Takes Place in View of La. Police AP - Tr



AFP AFP/Getty Images - Tue Aug 30, 3:47 AM ET

Two residents wade through chest-deep water after finding bread and soda from a local grocery store after Hurricane Katrina came through the area in New Orleans, Louisiana (AFP/Getty Images/Chris Graythen)

[Email Photo](#) [Print Photo](#)

RECOMMEND THIS PHOTO » Recommended Photos
Recommend It: Average (257 votes)
☆☆☆☆☆ ★★★★★

RELATED

- Katrina's Effects, at a Glance AP - Wed Aug 31, 11:11 AM ET

[Hurricanes & Tropical Storms](#)

ADD SLIDESHOW TO MY YAHOO! OR RSS READER
[XML](#) [MY Y!](#) (About My Yahoo! and RSS)

Environnement de travail

- + Quelle est l'appartenance raciale des détenteurs de postes à responsabilité?
- + Quelle est l'appartenance raciale des clients qui sont les plus appréciées?

2. S'auto-observer

- + Quelles sont les émotions que je ressens face aux personnes racisées, relativement aux personnes non-racisées?
- + Quelles sont les pensées que j'ai au sujet de personnes racisées, relativement aux personnes non-racisées?





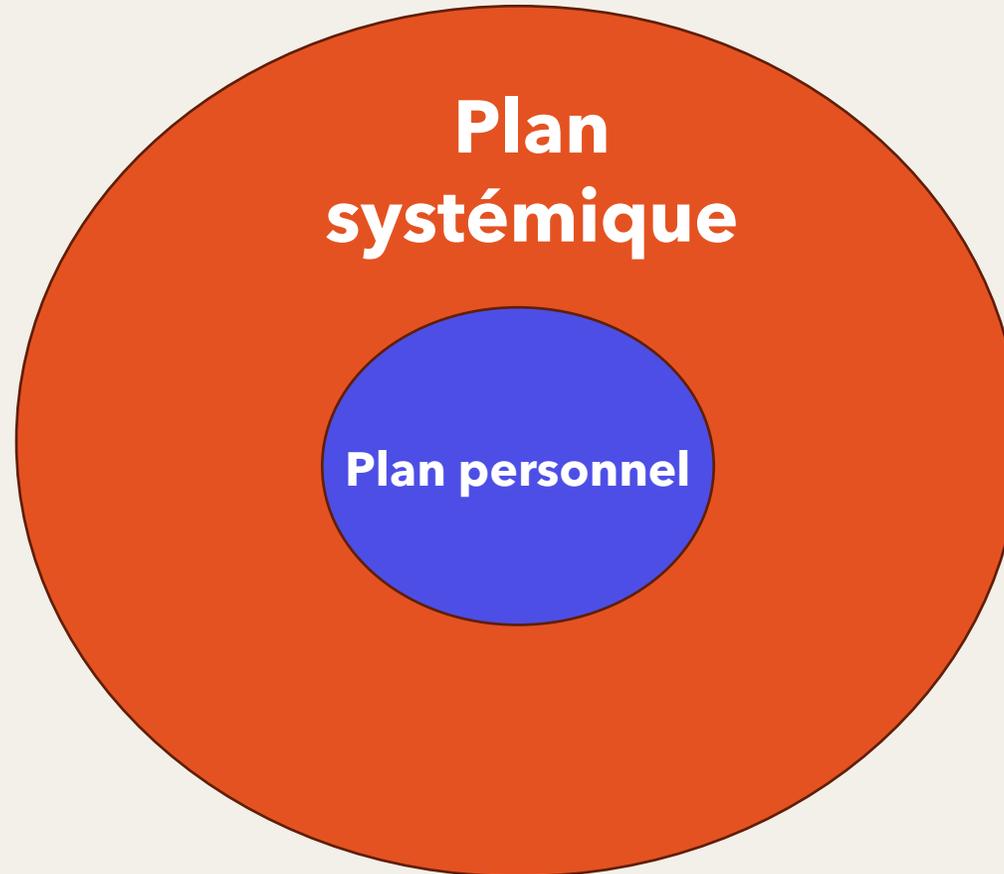
3. S'auto-questionner

- + Qui sont les collègues que je préfère?
- + Qui sont les collègues que je consulte le plus souvent?
- + Avec qui je passe du temps informel?
- + A qui j'hésite à assigner des tâches?
- + Il y a-t-il des personnes en lesquelles j'ai plus confiance?
- + Qui je préfère avoir avec moi durant les rencontres clients?
- + Avec qui j'évite les interactions?
- + Qui me met inconfortable?
- + A qui je donne des secondes chances et le bénéfice du doute ?



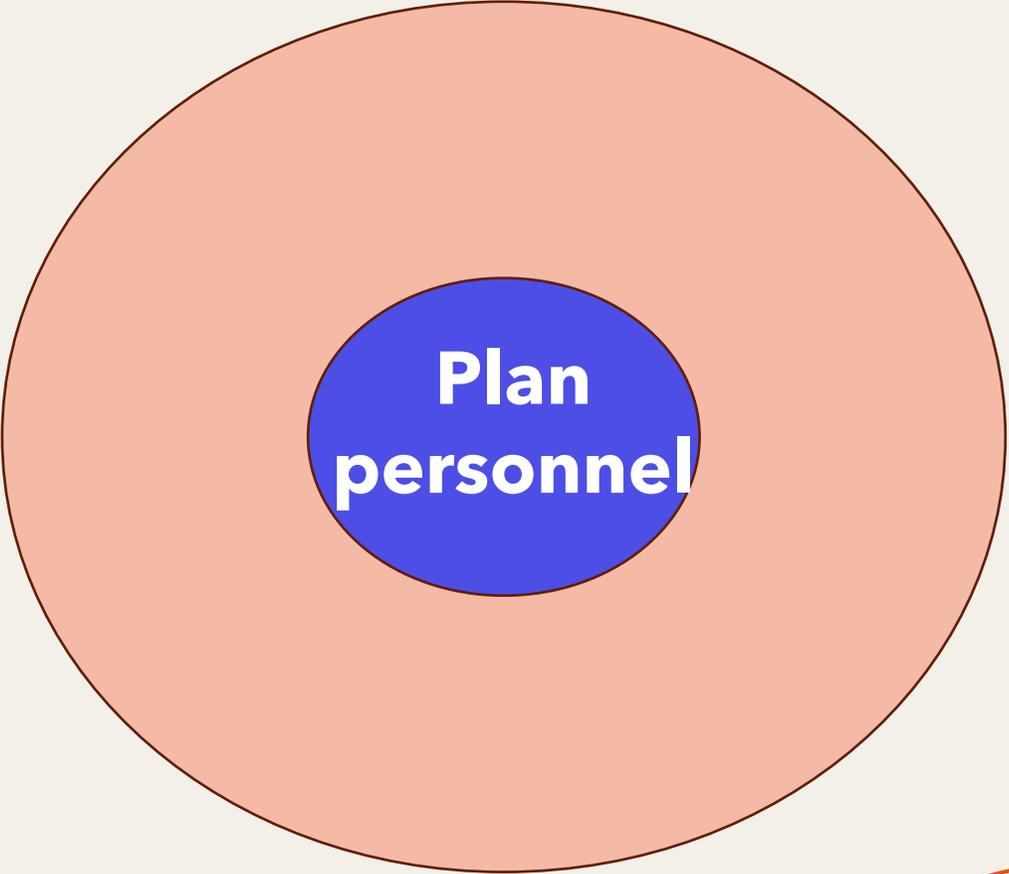
Contre-carrer les biais inconscients

Contre-carrer les biais inconscients



+

Contre-carrer les biais inconscients



**Plan
personnel**

+



Stratégie 1: Acceptation

- + Les enjeux liés à la race
- + L'universalité des biais inconscients



Maryka
Omatsu



Donald
Worme



Arleen
Huggins



Dr. Evelyn
Encalada
Grez

Stratégie 2: Nous exposer à des contre-stéréotypes



Reem
Bahdi

Stratégie 3: Revoir nos comportements passés et planifier nos actions futures



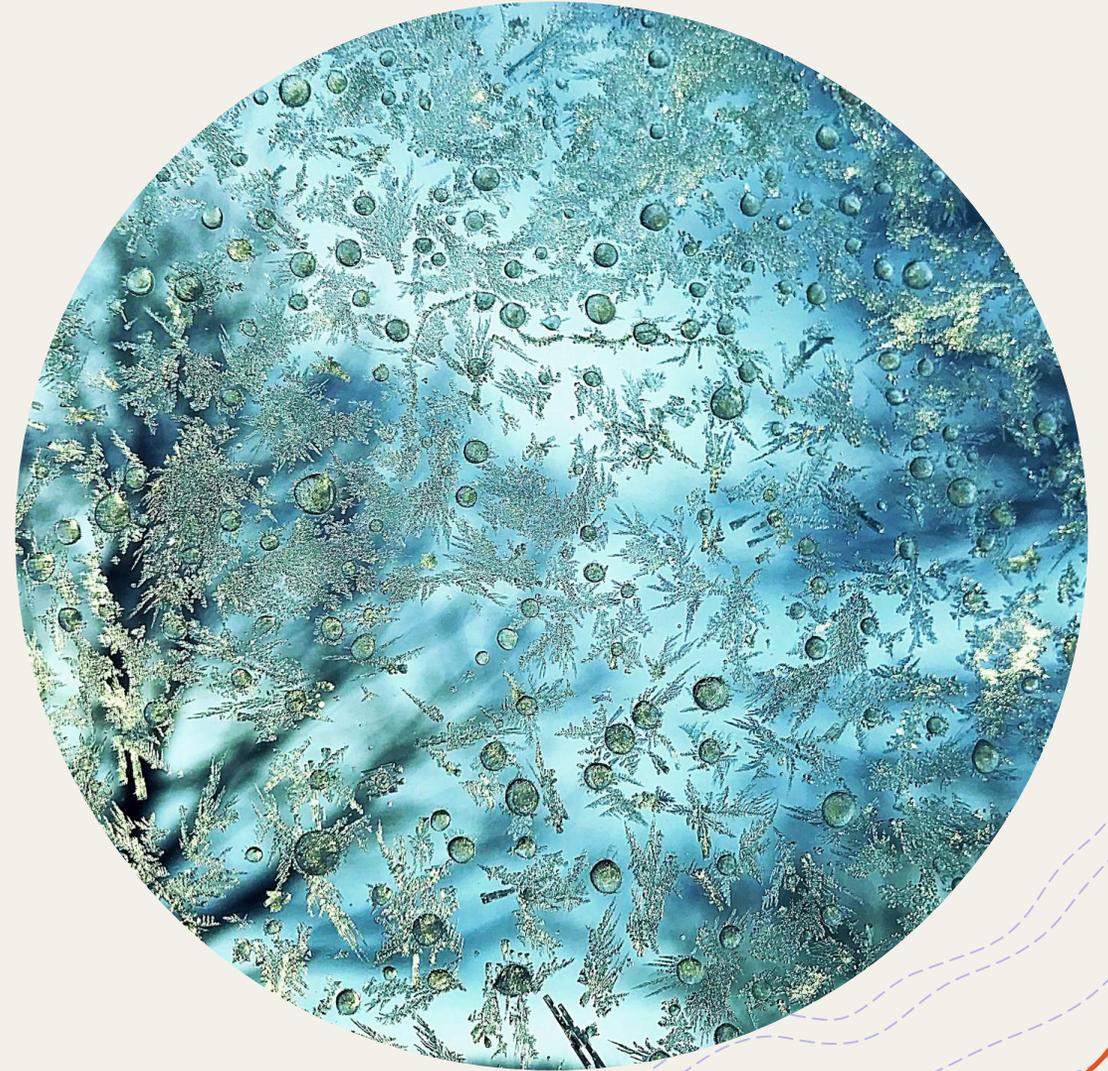
- + Changer/Dénoncer les comportements possiblement sous-tendus par des biais inconscients
- + Ouverture par rapport à la critique

Si cette personne était non-racisée,
qu'est-ce que je lui demanderais
pour apprendre à la connaître?



Stratégie 4: Diversifier notre reseau social

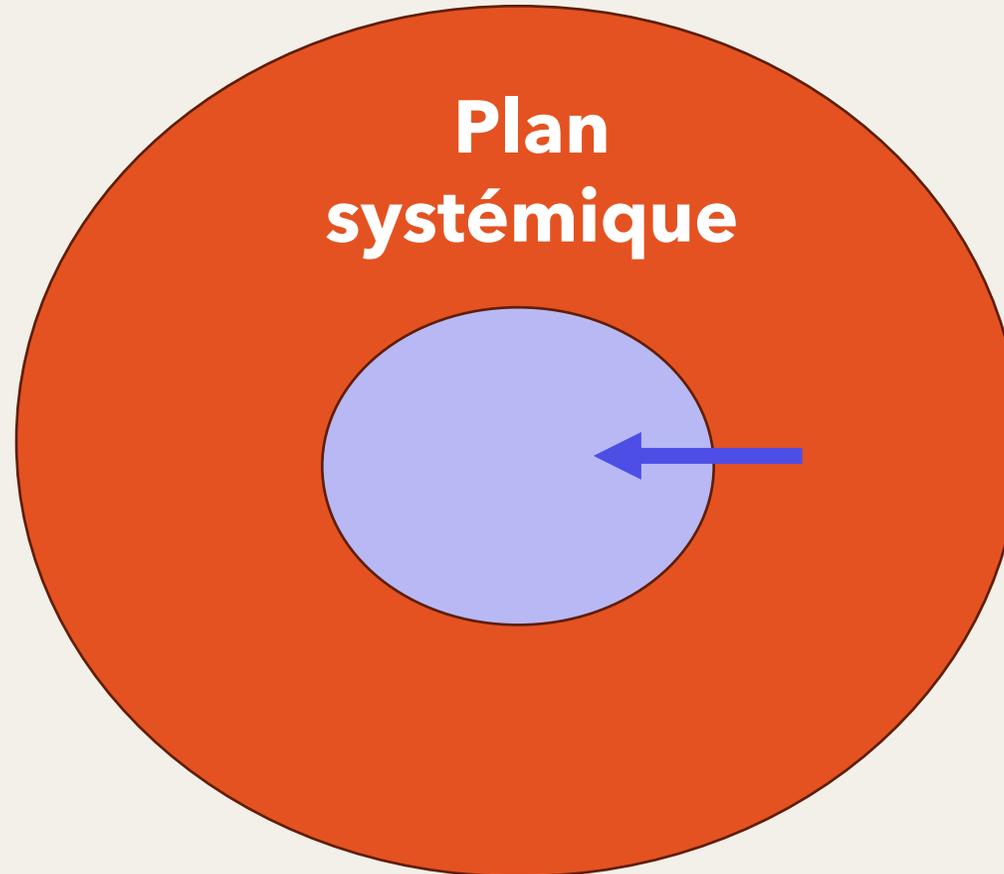
Stratégie 5: Individuation de personnes racisées



Stratégie I 6: Adopter une autre perspective

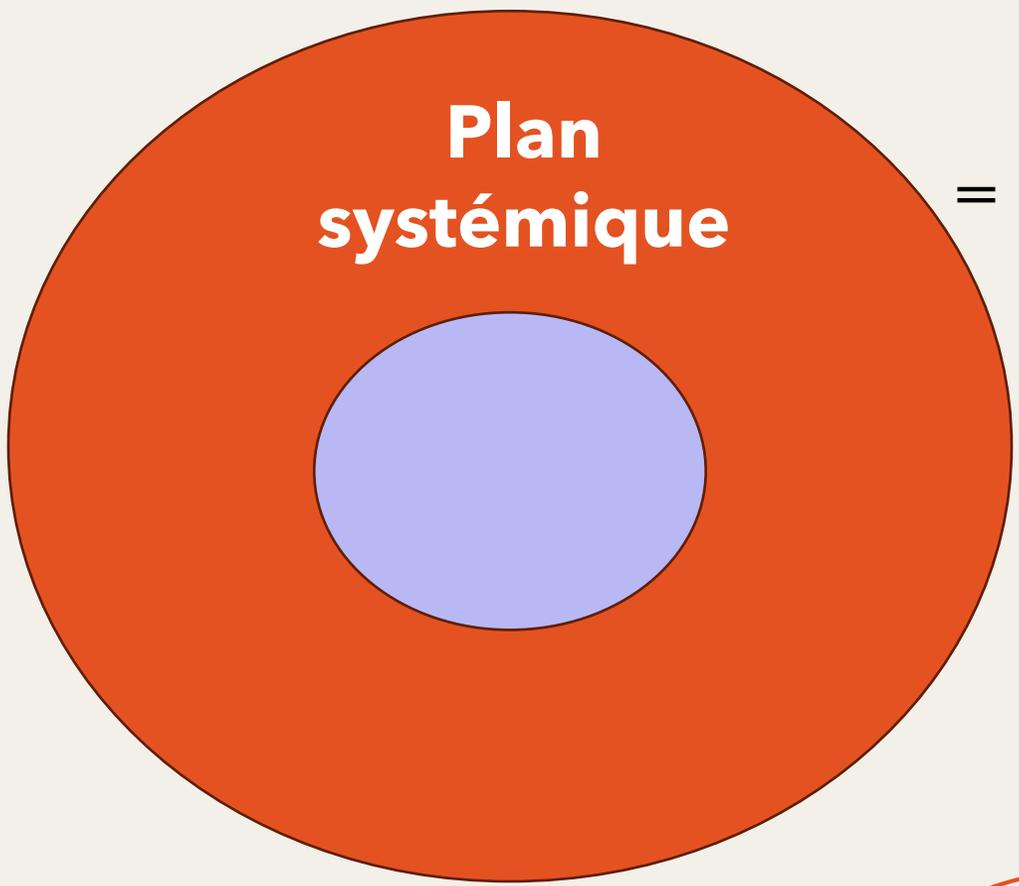


Contre-carrer les biais inconscients



Contre-carrer les biais inconscients

**Plan
systémique**



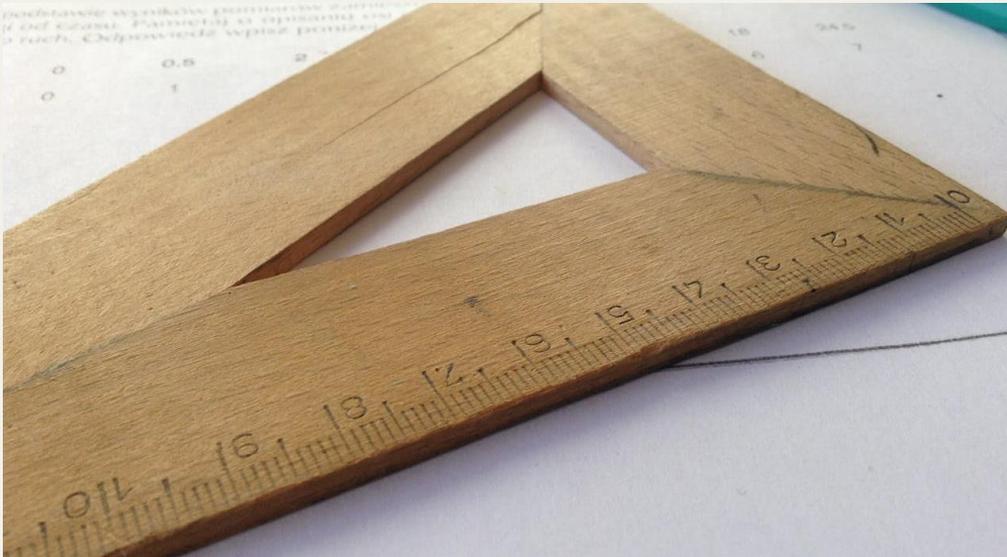
=

- Collecte de données
- Analyse et standardisation des procédures, les politiques, les pratiques

+

Standardisation et Mise en place de systèmes

- + Le recrutement
- + Les opportunités
- + La rémunération
- + La gestion des problèmes
- + L'allocation de ressources





Stratégie 7: Recrutement équitable

- + Désidentifier les curriculum vitae
- + Assigner des défis de manière anonyme

Stratégie 8: **Opportunités** **équitables**

- + Mentorat
- + Dossiers et clients importants
- + Promotions



Stratégie 9: Rémunération équitable



Stratégie 10: Gestion de situations discriminatoires

- + Solutions internes
- + Solutions externes



Stratégie 11: L'allocation de ressources





**Au-delà de cette
formation...**

IMPLEMENTATION

Analyse coûts-bénéfices paradoxale

Quelles sont les mauvaises raisons d'utiliser l'outil choisi ?	Il y a-t-il de bonnes raisons d'utiliser l'outil choisi ? Si oui, lesquelles ?

IMPLEMENTATION

Analyse coûts-bénéfices paradoxale

Quelles sont les mauvaises raisons d'utiliser l'outil choisi ?

Il y a-t-il de bonnes raisons d'utiliser l'outil choisi ? Si oui, lesquelles ?

--

--

--

--

--

--

--

--

POINTS

--

--

Resources

Portraits de pionniers autochtones

<https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1559226684295/1559226709198#chp15>

Personalités (noires) remarquables

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mois-histoire-des-noirs/canadiens-noirs.html>

Canadiens remarquables d'origine asiatique

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mois-patrimoine-asiatique/personnages-remarquables.html>