



Devenir conscient·e·s de nos biais pour déconstruire nos préjugés

Conférence par
Amélie Normandin
20 mars 2024

Objectifs et Déroulement

- ❖ Pourquoi parler des biais inconscients ?
- ❖ Rappel de « l'ADS+ » : une approche de lutte aux discriminations
- ❖ Définition : Qu'est-ce qu'un biais inconscient ?
- ❖ Types et exemples de biais
- ❖ Stratégies : Comment prendre conscience de ses biais et développer des comportements inclusifs
- ❖ Exercice d'intégration

Bases communes pour avancer, ensemble

- Écoute
- Curiosité
- Ouverture, respect, non-jugement



Pourquoi aborder les biais inconscients ?

- Plusieurs inégalités persistent envers les groupes historiquement et socialement marginalisés, que ce soit sur la base de :
 - L'origine ethnique
 - L'orientation sexuelle
 - La religion
 - La classe sociale
 - Le sexe et l'identité de genre
 - L'âge
 - Les capacités
 - La couleur de la peau, etc.
- Ces personnes et ces groupes rencontrent des obstacles en raison de stéréotypes qui participent à la reproduction des inégalités
- Les biais peuvent générer des comportements discriminatoires

L'ADS+ : L'Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle

Définition

1. Un processus, un outil et une méthode **d'analyse** et **d'action**;
2. Qui vise à **lutter contre les discriminations** existantes;
3. En tenant compte des droits et des réalités spécifique des personnes vivant **plusieurs discriminations simultanément.**

Références : [Guide ADS+ 101 Ville de Montréal](#)
et [Aide-mémoire pour mieux appliquer l'ADS+, Ville de Montréal et Relais-Femmes](#)

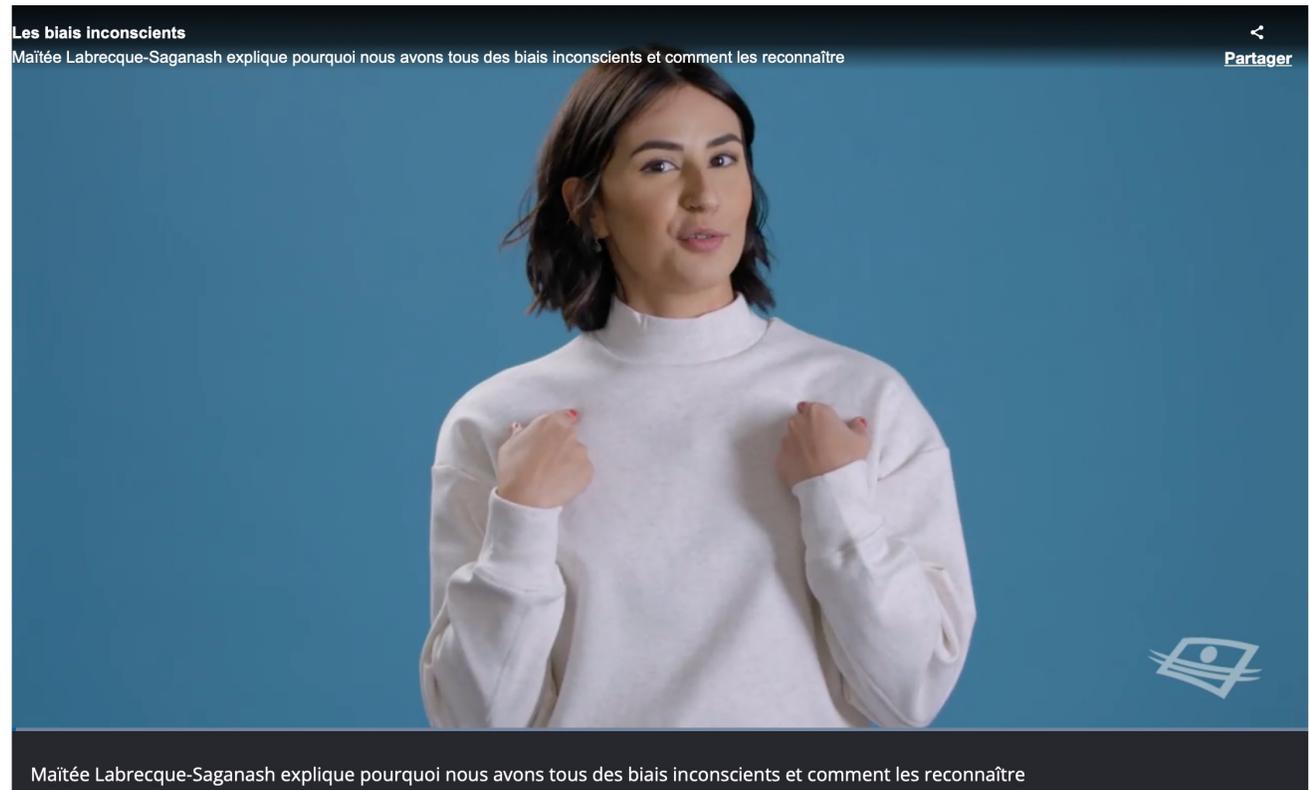
Définition : Biais inconscient

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

- Peut être un préjugé positif ou négatif, ou conclusion hâtive
- Peut être fondé sur des caractéristiques personnelles comme : couleur de peau, âge, religion, origine ethnique, orientation sexuelle, expression de genre, etc.
- Entraîne une prise de décision ou comportement qui peut être préjudiciable pour une personne ou un groupe



Capsule vidéo : Les biais inconscients



Source : Briser le Code, Télé-Québec

Comment le biais fonctionne-t-il ?



En somme, les biais, qu'ils soient positifs ou négatifs, ont une incidence directe sur nos perceptions et peuvent générer des comportements discriminatoires.

Exemples de biais inconscients

- Biais de confirmation
- Biais de répétition
- Biais d'attraction physique

Exemples de biais inconscients

- Biais des angles morts
- Biais de conformisme

Exemples de biais inconscients

- Les stéréotypes versus les préjugés :
 - Les stéréotypes de genre



- Biais d'essentialisme

Biais liés aux systèmes d'oppression et de privilèges

- Biais racistes
- Biais classistes
- Biais âgistes
- Biais hétéronormatifs
- Biais relatifs aux religions
- Biais capacitistes
- Biais cisgenre
- Biais sexiste



Biais liés aux systèmes d'oppression et de privilèges :

➤ Biais sexistes



Biais liés aux systèmes d'oppression et de privilèges :

➤ Biais cisgenre



« Recentrer les marges »



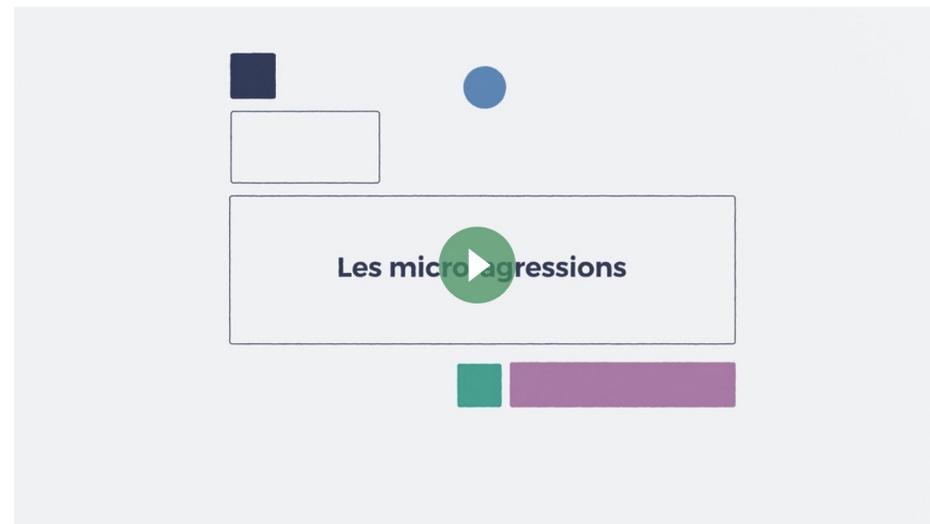
Pourquoi est-il important de prendre conscience de ses biais inconscients ?

Bien sûr : Pour développer des comportements inclusifs

- Les biais seraient plus malléables que nous puissions le penser

Capsule vidéo : Les micro-agressions

Les micro-agressions



C'est quoi une micro-agression?

Stratégies pour diminuer nos biais et leurs conséquences

- ❖ Reconnaître que nous avons toutes et tous des biais. Plus on reconnaît que nous sommes faillibles et que notre jugement peut être biaisé, plus on a de chances d'éliminer les biais.
- ❖ S'informer sur les biais, de manière à les reconnaître.

Sources :

- Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations, partie 2, p.91.
- Les biais inconscients, Feuillet ÉDI, Université de Sherbrooke.

Stratégies pour diminuer nos biais et leurs conséquences

- ❖ Faire une introspection : S'éduquer sur nos propres biais
 - ❑ Demander à des personnes de confiance des préjugés potentiels dont on n'a peut-être pas conscience
 - ❑ Noter nos surprises !
 - ❑ Limiter notre exposition aux images stéréotypées et inversement s'exposer délibérément à des modèles et images contre-stéréotypés
 - ❑ S'opposer à nos propres stéréotypes

Stratégies pour diminuer nos biais et leurs conséquences

- ❖ Prendre le temps de réfléchir et se questionner sur notre opinion avant de s'exprimer sur un sujet, afin de percevoir si notre décision est réfléchie et s'il n'y a pas là un biais quelconque.
- ❖ Remettre en question nos décisions
- ❖ En parler avec d'autres personnes : diminue le risque d'angle mort et favorise l'intelligence collective.
- ❖ S'ouvrir à la diversité des points de vue :
 - Écouter et tenir compte des points de vue multiples qui se situent hors de son ou ses groupes d'appartenance.

Sources :

- Les biais inconscients, Feuillet ÉDI, Université de Sherbrooke.

- Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations, partie 2, p.92.

Stratégies pour diminuer nos biais et leurs conséquences

- La communication et l'écriture inclusive permettent d'éviter l'invisibilisation de toutes les personnes ne s'identifiant pas au genre masculin
 - Doublets : les administratrices et les administrateurs
 - Formulations neutres : La direction, le personnel
 - Néologismes pour inclure les personnes non-binaires : iel ; touste ; elleux; administrateurice, etc.

Exercice

Réflexion individuelle (ou 2 à 2) Suivi d'un échange en groupe

- Quels biais peuvent intervenir dans des comportements discriminatoires ?
- Y a-t-il des exemples de situations dont vous avez été témoins qui vous viennent en tête ?
- Comment la situation pourrait-elle être améliorée pour la suite ?

5 à 7 minutes de réflexion

5 à 10 minutes de discussion en groupe

Outils réflexifs et pistes d'action pour amorcer des changements

- Questionnaire d'autoévaluation le Test d'association implicite (TAI)
- Boussole numérique éducative : Numedu.ca



Merci de votre participation !

Amélie Normandin

Formatrice

amelie@projethippocampe.com

projethippocampe.com

Références

- [Améliorer le leadership en contrant intentionnellement nos biais](#), Infographie, Femmes et sport Canada.
- [Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations](#), Presses de l'Université Laval, collection EDI, dirigée par Sophie Brière.
- [Capsules vidéo documentaires Briser le code, produit par Télé-Québec](#)
- Formation ADS+ Ville de Montréal :
 - [Guide ADS+ 101 Ville de Montréal](#)
 - [Aide-mémoire pour mieux appliquer l'ADS+, Ville de Montréal et Relais-Femmes](#)
- [L'aide-mémoire du vivre ensemble et capsules vidéo, Ville de Québec.](#)
- [Les Biais inconscients, Feuillet, Équité, diversité et inclusion, Université de Sherbrooke.](#)