

Module 3: Prendre conscience des biais inconscients

À tout instant, notre cerveau traite un volume d'information qui dépasse de beaucoup la capacité de notre esprit conscient. Notre cerveau se sert d'indices visuels, verbaux et comportementaux pour catégoriser les autres rapidement selon l'âge, le genre, la race ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion ou le niveau d'instruction, par exemple. Ces indices nous aident à nous orienter dans le monde; notre inconscient travaille pour nous et prend constamment des décisions afin d'assurer notre sécurité. Le problème de cette catégorisation rapide est que notre cerveau fait souvent une lecture erronée des indices produits par nos jugements inconscients, ce qui nous amène à l'étiquetage social et à des stéréotypes qui se manifestent sous forme de préjugés et de discrimination.

Un biais est une préférence ou une aversion à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes (Hockett, 2017), sous l'influence de notre socialisation, de nos expériences personnelles et des médias. Prenez le temps de visionner cette [vidéo](#) (3 min 20 s) préparée par l'[Employers Network for Equality and Inclusion](#) afin d'en savoir davantage sur les biais inconscients.

Les biais conscients et inconscients influent sur notre vie à tous les niveaux : personnel, interpersonnel, organisationnel, professionnel. À quoi ressemblent les biais inconscients dans le contexte de l'évaluation? Prenez le temps de lire cet [article](#) (environ 15 min) sur les biais en évaluation.

Pour la plupart, nous passons la majeure partie de notre temps en première ligne; nous sommes donc confrontés à des biais, ou alors nous agissons selon nos préférences dans ces situations. La vidéo [Decoding Diversity : Unconscious Bias at Work](#) (37 min) traite des manifestations des biais inconscients en milieu de travail et des solutions à ce problème. Vous pourriez faire un des [tests d'association implicite](#) mis au point à l'Université Harvard. Plusieurs tests sont proposés. Choisissez celui ou ceux qui correspondent à vos besoins d'apprentissage ou qui piquent votre curiosité.

Faire face à ses propres biais n'est pas la même chose que de faire preuve de « neutralité » ou d'« objectivité ». Il s'agit de prendre conscience de sa propre subjectivité et de créer des espaces d'intersubjectivité par un dialogue authentique.

Comment atténuer les biais inconscients en évaluation

- **Reconnaissez** que nous avons tous des biais inconscients et créez un espace où les gens pourront en parler ouvertement.
- **Mobilisez la diversité :**
 - Formez une équipe de travail diversifiée, capable de voir des choses qui pourraient vous échapper.
 - Travaillez avec un groupe diversifié de pairs réviseurs.
- **Collaborez** avec des membres de la communauté avec laquelle vous travaillez (si elle diffère de la vôtre).
- **Soyez sensible à vos préjugés** (ne vous fiez pas à tout ce que vous pensez). Développez une pratique d'autoréflexion; faites preuve de curiosité à l'égard de vos pensées.
- **Méfiez-vous des questions biaisées.** Quelles idées préconçues sous-tendent vos questions? Sont-elles vraies? Qu'est-ce qui vous sert de données probantes pour élaborer vos questions?
- **Communiquez** vos résultats aux parties prenantes les plus touchées par votre évaluation afin de vérifier si elle comporte des biais. Comment divers groupes démographiques vivent-ils l'expérience de vos résultats d'évaluation?

- **Ralentissez** votre processus.
- **Portez attention à vos données corporelles.** Surveillez les réactions de votre corps lors des entrevues, de l'examen des données, etc.; soyez alerte aux moments où il est plutôt ouvert et détendu, ou plutôt fermé et tendu. Si vous sentez une tension s'installer, trouvez des moyens de calmer votre système nerveux : respirez, chantonnez, secouez-vous.
- **Exercez-vous** à vous placer dans des situations qui vous invitent à vous étirer, à ressentir un inconfort avec des groupes de personnes différentes de vous et à qui vous êtes rarement en contact.
- **Les pratiques d'embauche :**
 - Avant d'embaucher quelqu'un, décrivez le poste à pourvoir et ce que serait le succès dans cette fonction.
 - Formulez des questions d'entrevue à mettre à l'épreuve au regard du poste à pourvoir, posez les mêmes questions à tous les candidats et notez les réponses en fonction d'une grille d'évaluation.
 - Énoncez clairement votre intérêt à encourager les candidatures de personnes s'identifiant comme racialisées, femmes, handicapées, autochtones, 2ELGBTQIA+, etc. ayant une expérience de vie qui correspond aux perspectives que vous cherchez à inclure.
- Si vous estimez possible qu'un biais vous influence, justifiez votre décision à une tierce personne.
- **Élaborez une liste de contrôle des biais** et donnez aux membres de votre équipe la consigne de relever ces biais lorsqu'ils se manifestent.

Comme ce champ de connaissances est en évolution, nous vous invitons, à titre d'évaluatrice ou d'évaluateur, à nous faire part de vos expériences, de vos idées et de vos outils d'atténuation des biais inconscients dans ce [formulaire](#).

Il est maintenant temps de considérer les **questions de réflexion personnelle** suivantes :

- Qu'avez-vous remarqué dans les tests d'association implicite?
- Quelles décisions prenons-nous au quotidien? Comment pouvons-nous en éliminer les biais? Rappelez-vous une situation où vous avez subi l'influence d'un biais inconscient dans le cadre de votre travail d'évaluation. Que s'est-il passé?
- Selon vous, d'où vient ce biais?
- Trouvez votre déclencheur : faites la liste des situations qui vous rendent particulièrement susceptible de vous laisser guider par un biais inconscient.
- Quelles pratiques vous engageriez-vous à instaurer dans vos travaux afin de réduire les risques de biais dans vos évaluations?
- Comment comptez-vous vous responsabiliser?
- Avez-vous d'autres réflexions sur ce sujet?

Sources documentaires

Equality and Inclusion. (2015). Unconscious Bias [Fichier vidéo].

<https://www.youtube.com/watch?v=rbe5D3Yh43>

Camfield, Laura., Duvendack, M, Palmer-Jones, r. (2015). Bias in Evaluation. Evaluation Matters. [https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/opev/Documents/IEM -](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/opev/Documents/IEM_-_Bias_in_Evaluation.pdf)

[_Bias in Evaluation.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/opev/Documents/IEM_-_Bias_in_Evaluation.pdf)

Welle, B. (2016, February 11). Decoding Diversity [Fichier vidéo.]. Unconscious Bias at Work [Fichier vidéo.]. Kleiner Perkins Caufield Byers.

<https://www.kleinerperkins.com/perspectives/decoding-diversity-unconsci...>

Menakem, R.& Tippett, K. (animateur). (2020). [Notice the Rage, Notice the Silence](https://onbeing.org/programs/resmaa-menakem-notice-the-rage-notice-the-silence/). [Balado.].

On Being. <https://onbeing.org/programs/resmaa-menakem-notice-the-rage-notice-the-silence/>