



BIAIS INCONSCIENS ET SON IMPACT SUR LE SPORT



OFFICE OF HUMAN RIGHTS,
DIVERSITY AND EQUITY

IRFAN CHAUDHRY – MACEWAN UNIVERSITY

POUR LA CROISSANCE DU JEU:
GAGNER LE RACISME EN HOCKEY

Avec le soutien de:

Financé par le
gouvernement
du Canada

Funded by the
Government
of Canada

Canada



OBJECTIFS

À la fin de cette session, vous serez en mesure de:

- Comprenez ce qu'est un préjugé inconscient;
- Comprendre comment les préjugés inconscients peuvent avoir un impact sur l'environnement sportif
- Reconnaître les types de préjugés inconscients et leur impact sur la prise de décision

RÈGLES DE BASE

Nous vous demandons...

- Écoutez respectueusement
- Supposez une intention positive
- Dis ta vérité

BIAIS INCONSCIENTS

Qu'est-ce que c'est?

Face à des situations ou des personnes, nous utilisons des cartes mentales et des modèles pour les classer en faisant un certain nombre d'associations automatiques.

Sans surprise, nos perceptions et hypothèses basées sur ces associations automatiques ne sont pas toujours correctes.

BIAIS INCONSCIENTS

Une partie de l'apprentissage des préjugés inconscients consiste à réaliser que notre cerveau est capable de faire des hypothèses et de créer des raccourcis mentaux sans même que nous en soyons conscients.

BIAIS INCONSCIENTS

Un préjugé inconscient est une attitude implicite, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse qui peut se produire sans que l'on en ait connaissance, contrôle ou intention.

Les préjugés inconscients sont le résultat de nos expériences de vie et affectent tous les types de personnes. Des exemples de préjugés inconscients comprennent les préjugés sexistes, les préjugés culturels, les préjugés liés à l'âge, la langue et les préjugés institutionnels.

Les biais sont des raccourcis que notre cerveau forme basés sur:

- notre propre culture;
- expériences;
- les choses que les autres nous disent;
- influences institutionnelles; et
- autres influences externes

Qu'est-ce que c'est?

Attitudes, stéréotypes et croyances qui peuvent affecter la façon dont nous traitons les autres. Les préjugés inconscients, bien qu'ils ne soient pas intentionnels, peuvent toujours avoir un impact sur la façon dont nous percevons les autres en fonction:

- Race
- Culture
- Aptitude
- Langue
- Genre
- Etc.

STEREOTYPE

Widely held, preconceived and oversimplified image or idea about a person, group, or thing.⁵

Over time, stereotypes can become unconscious biases.

UNCONSCIOUS BIAS

An automatic association or attitude about race or gender, for example. Operates beyond our control and awareness. Informs our perception of a person or social group. Can influence our decision-making and behavior toward the target of the bias. Is a powerful predictor of our behavior.⁶

PRE-JUDGING

An attitude about a person or group of people that is based on a belief or stereotype.

BEHAVIOR

Based on preconceptions and unchecked assumptions. Can create in-groups and out-groups by favoring one group over another.

DISCRIMINATION

An ACTION that follows prejudicial attitudes. Denial of opportunity or unequal treatment regarding selection, promotion, etc.⁷

BIAIS INCONSCIENTS

DU STÉRÉOTYPAGE À
LA DISCRIMINATION



**HOW
UNCONSCIOUS BIAS
LEADS TO
DISCRIMINATION**

EXEMPLE DE BIAIS INCONSCIENT

LE COACHING



Quel est l'impact des stéréotypes sur le fait d'être un entraîneur équitable?

- Avec une exposition limitée, les entraîneurs s'appuient sur des informations stéréotypées sur des joueurs qui ont des antécédents très différents.
- La recherche au cours de la dernière décennie a prouvé à maintes reprises que nous avons tendance à favoriser ceux qui ont beaucoup en commun avec nous (biais de similarité). Les entraîneurs peuvent filtrer les nouvelles informations et filer sur les joueurs pour les adapter à leurs notions préconçues et confirmer leur perception initiale (biais de confirmation).
- Les entraîneurs peuvent surestimer la capacité des joueurs qui appartiennent à notre groupe par opposition aux outsiders (biais d'Ingroup). (Business Insider, 2015)

BIAIS INCONSCIENTS

“When we speak of unconscious bias, we are talking about decisions that people make that are happening outside their conscious awareness but nevertheless have a systemic pattern to them.”

— Mahzarin Banaji

*The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities (2017)

Biais inconscient en action



En action

Exemple - L'effet Stroop

- Nos connaissances intégrées sur notre environnement ont un impact sur la façon dont nous interagissons avec lui.
- Nous associons certaines couleurs à certains noms. En conséquence, notre cerveau se déclenche plus rapidement et avec plus de confiance lorsque nous voyons le nom dans la couleur, par rapport à lorsque nous voyons le nom dans une couleur opposée.

En action

Exemple - L'effet Stroop

First, time yourself while you read the following text, ignoring the colors the words are printed in.

BLUE	ORANGE	YELLOW	RED	PURPLE
PINK	BLUE	BLACK	PURPLE	GREEN
ORANGE	BLACK	YELLOW	PINK	RED
BLUE	PINK	ORANGE	BLACK	BLUE

BIAIS INCONSCIENTS

En action

Exemple - L'effet Stroop

Now time yourself while you state the colors of the following words, ignoring the actual text (as best as you can!).

YELLOW	RED	PINK	BLUE	GREEN
PURPLE	YELLOW	BLUE	BLACK	PINK
BLUE	RED	GREEN	ORANGE	PINK
BLACK	RED	YELLOW	PURPLE	BLUE

En action

Exemple - L'effet Stroop

- Pouvez-vous lire les deux listes de couleurs de manière aussi confortable, inconsciente et rapide?
- Nous constatons le même effet lorsque nous essayons d'amener notre cerveau à traiter d'autres mots supposés en paire (par exemple, hommes / science; femmes / nourrir /)
- Nos connaissances intégrées sur notre environnement ont un impact sur la façon dont nous interagissons avec lui.

En action

Exemple - L'effet Stroop

- Nos connaissances intégrées sur notre environnement ont un impact sur la façon dont nous interagissons avec lui.

Quelles hypothèses automatiques pourraient être faites lorsque nous voyons un titre et une image comme celui-ci?

- Qui est le propriétaire du gymnase?
- Qui est le propriétaire du restaurant?



The image is a screenshot of a mobile news application interface. At the top, there is a red navigation bar with a back arrow on the left, the 'CBC NEWS' logo in the center, and a bookmark and share icon on the right. Below the navigation bar is a video player showing two side-by-side frames: a woman with blonde hair wearing a green face mask, and a man with a shaved head wearing a black face mask. Below the video player is a black text area containing the article title and a short summary. The title is 'Calgary bar and gym owners describe how they'll adapt to the latest Alberta COVID-19 measures'. The summary text reads: 'Alberta is suspending indoor group fitness programs and reducing operating hours for restaurants and pubs'. At the bottom of the text area, it says 'Posted: November 12, 2020 7:16 PM MST'. There is also a small white 'i' icon in the bottom right corner of the video player area.

← CBC NEWS

Calgary bar and gym owners describe how they'll adapt to the latest Alberta COVID-19 measures

Alberta is suspending indoor group fitness programs and reducing operating hours for restaurants and pubs

Posted: November 12, 2020 7:16 PM MST

BIAIS INCONSCIENTS

En action

Exemple - L'effet Stroop

- Nos connaissances intégrées sur notre environnement ont un impact sur la façon dont nous interagissons avec lui.

Quelles hypothèses automatiques pourraient être faites lorsque nous voyons un titre et une image comme celui-ci?



Montana Butler, head of operations and business development for YYC Cycle Spin Studio, left, and Mike Shupenia, owner of Side Street Pub and Grill in Kensington, are both adapting to new regulations announced by the province on Thursday. (Carolyn Dunn/Louise Moquin/CBC)

EXEMPLE DE BIAIS INCONSCIENT

Médias et caractéristiques des joueurs

Comment la race et le cadrage médiatique influencent-ils la description des athlètes?

- Quand vous pensez aux joueurs suivants, quels mots utiliseriez-vous pour les décrire à un autre?



EXEMPLE DE BIAIS INCONSCIENT

Médias et caractéristiques des joueurs

Comment la race et le cadrage médiatique influencent-ils la description des athlètes?

L'analyse des descriptions des médias souligne que le succès des athlètes blancs est attribué à:

- Personnage
- Personnalité
- Attributs mentaux

Exemple: Si un bon jeu est fait sur le terrain / la glace / le court, il est décrit comme le résultat de la prise de décision, du leadership, de «l'intelligence».



EXEMPLE DE BIAIS INCONSCIENT

Médias et caractéristiques des joueurs

Comment la race et le cadrage médiatique influencent-ils la description des athlètes?

Descripteurs communs pour les athlètes blancs:

- Rapide, intelligent, intelligent, fiable,
- Stable, dur, travailleur,
- Leader, astucieux, intelligent, déterminé, avancé, durable,
- Élégant, polyvalent, implacable, ingénieux, courageux, conscient,
- Avoir du caractère; Compétitif.

62% de la majorité du contenu sont des attributs mentaux

EXEMPLE DE BIAIS INCONSCIENT

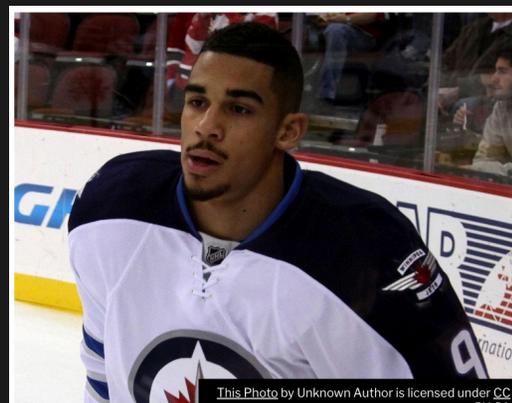
Médias et caractéristiques des joueurs

Comment la race et le cadrage médiatique influencent-ils la description des athlètes?

L'analyse des descriptions des médias met en évidence que le succès des athlètes noirs est attribué à:

- Physique
- «Animaliste»
- Surnaturel; "Semblable à une machine"

Exemple: Si un bon jeu est fait sur le terrain / la glace / le court, il est décrit comme le résultat de leurs capacités physiques naturelles.



EXEMPLE DE BIAIS INCONSCIENT

Médias et caractéristiques des joueurs

Comment la race et le cadrage médiatique influencent-ils la description des athlètes?

Descripteurs communs pour les athlètes noirs:

- Un animal, un monstre, rapide, rapide, surhumain
- Agile, monstre, talentueux, doué, naturel, fort, puissant, grand
- Un missile, une torpille, une bête, athlétique, musclé, large, rapide,
- Explosif, terrifiant, effrayant, gros, massif et énorme, etc.

78% de la majorité du contenu décrit par des attributs physiques.

STEREOTYPE

Widely held, preconceived and oversimplified image or idea about a person, group, or thing.⁵

Over time, stereotypes can become unconscious biases.

UNCONSCIOUS BIAS

An automatic association or attitude about race or gender, for example. Operates beyond our control and awareness. Informs our perception of a person or social group. Can influence our decision-making and behavior toward the target of the bias. Is a powerful predictor of our behavior.⁶

PRE-JUDGING

An attitude about a person or group of people that is based on a belief or stereotype.

BEHAVIOR

Based on preconceptions and unchecked assumptions. Can create in-groups and out-groups by favoring one group over another.

DISCRIMINATION

An ACTION that follows prejudicial attitudes. Denial of opportunity or unequal treatment regarding selection, promotion, etc.⁷

HOW
UNCONSCIOUS BIAS
LEADS TO
DISCRIMINATION

BIAIS INCONSCIENTS

DU STÉRÉOTYPAGE À
LA DISCRIMINATION

BIAIS INCONSCIENTS

**QUELS TYPES DE BIAS
INCONSCIENTS EXISTENT?**

Bias	Definition	Example
Anchoring bias	Making a judgement based on a reference point.	When bargaining, the first price proposed will directly influence consecutive offers. So, if the first price proposed is \$100, a rebuttal offer would likely not be \$5 but rather something closer to the original price.
Bias blind spot	Failing to recognize one's own biases.	A manager hiring a candidate who has a similar socioeconomic background to them without recognizing that those qualities are influencing their decision.
Confirmation bias	Looking for information that supports one's existing theories.	A manager who believes women are more passive than men asking female candidates questions about their assertiveness that they do not ask men.
Fundamental attribution error	Placing blame on contextual factors for personal mistakes but attributing others' failures to their individual shortcomings.	Accusing a peer of missing a deadline due to a lack of motivation but excusing their own missed deadline due to external responsibilities like family care.
Halo and horns bias	Weighing one trait, either good or bad, more than other traits.	Assuming a high-performing individual contributor will also make a good people manager.

Bias	Definition	Example
Leniency effect	Treating some individuals or groups in a more lenient way than others.	In the performance management process, some managers assess their direct reports more positively than others despite similar performance.
Like-me bias	Attributing overly positive sentiments to people who we see as similar to ourselves.	Managers preferring to solely mentor employees who are of the same gender.
Optimism/pessimism bias	Overestimating the probability for positive outcomes and underestimating the probability of negative outcomes.	Believing that one's risky financial investments are less likely to fail than others' risky investments who have lost a lot of money.
Overconfidence bias	Believing one's own abilities are greater than what is objectively accurate.	Refusing to ask for directions in an unfamiliar area because you are confident in your directional skills in familiar locations.

Bias	Definition	Example
Projection bias	Assuming everyone's intentions, priorities, and beliefs are the same as your own.	An employee believing that work-life balance is as important to everyone else in the organization as it is to them.
Recency bias	Allocating more focus on recent behavior than overall behavior.	An employee's fourth quarter results overshadowing annual review content.
Representativeness bias	Assuming the likelihood of an outcome based on its similarities to another situation.	Assuming someone wearing overalls is more likely to be a farmer than an accountant.
Social proof bias	Informing and basing decisions on peers' behaviors.	Using customer reviews to inform purchasing decisions.

BIAIS INCONSCIENTS

COMPRENDRE SES IMPACTS

[Un] biais conscient

- On peut faire quelque chose à ce sujet
 - Rééduquer nos esprits pour reconnaître les préjugés
 - N'essayez pas de l'éliminer, évitez-le
 - Prendre de meilleures décisions conduit à de meilleurs résultats
- Le biais influe sur les décisions
 - Le biais inconscient est répandu dans plus de 80% des décisions

Biais inconscient...

Affecte la diversité et l'inclusivité de...

- Les équipes que nous créons
- Faculté que nous encadrons / soutenons
- Les étudiants que nous guidons / encourageons
- Communauté que nous servons



Source: Acknowledging bias to unlock social change (Dr. Leo Wang)



Biais inconscients - que pouvons-nous faire?

Façons de remédier à vos préjugés

Exemple - Coaching

- Demandez l'avis de vos collègues / employés. En éliminant et en minimisant les décisions fondées sur des opinions uniques et biaisées, nous pouvons nous assurer que les joueurs reçoivent une évaluation plus objective de leurs performances et de leur potentiel.
- Connaissance de soi. Fournir à tous les membres du personnel et aux entraîneurs des opportunités continues de réfléchir à leurs propres préjugés, de se réaligner en équipe et de développer les compétences nécessaires pour travailler avec des athlètes d'horizons, de nationalités et de milieux de vie différents.
- Rencontres individuelles régulières entre les entraîneurs et leurs joueurs. Il n'y a pas de meilleure réponse pour adoucir un stéréotype qu'une plus grande exposition aux personnes du groupe dont vous ne connaissez pas grand-chose. Mieux les entraîneurs connaîtront leurs joueurs, moins ils seront perçus comme différents.

FOR THE GROWTH OF THE GAME

TROUVEZ DES RESSOURCES SUR

WWW.GROWTHEGAME.HOCKEY