

AMÉLIORER LE LEADERSHIP EN CONTRANT INTENTIONNELLEMENT NOS BIAIS

LES FEMMES SONT SOUS-REPRÉSENTÉES À TOUS LES NIVEAUX DU LEADERSHIP SPORTIF, COMME EN TÉMOIGNENT LES EXEMPLES SUIVANTS :

1 sur 4 

des entraîneurs sont des femmes, dans les universités et les collèges... et elles occupent principalement des rôles d'assistants.

 **30 %** 
des directeurs de sport sont des femmes, au niveau universitaire et collégial.

 **30 %** 
des postes de présidence du conseil d'administration sont occupés par des femmes, dans les organismes nationaux de sport subventionnés.

L'UNE DES RAISONS POUR LESQUELLES LES FEMMES SONT SOUS-REPRÉSENTÉES :



LES BIAIS INCONSCIENTS.

DE QUOI S'AGIT-IL? Les biais inconscients correspondent aux jugements automatiques que notre cerveau exerce à propos de personnes, en se basant sur ce que nous savons ou ce que nous présumons à leur égard, que ce soit par rapport à leur âge, à leur sexe, à la couleur de leur peau, à leur revenu ou à leur éducation.

POURQUOI EST-CE IMPORTANT? Si nous ne reconnaissons pas intentionnellement nos biais inconscients, nous risquons de laisser ces biais avoir une influence indue sur les décisions que nous prenons, ce qui pourrait mener à des injustices envers des groupes de personnes et nuire à nos efforts pour favoriser l'inclusion dans le sport et l'activité physique.

VOICI QUELQUES TYPES DE BIAIS INCONSCIENTS, AINSI QUE LES FAÇONS DE LES CONTRER.



BIAIS DE PERFORMANCE :

nous avons tendance à sous-estimer la performance des femmes et à surestimer celle des hommes. Par exemple, les femmes sont souvent embauchées en fonction de leurs réalisations passées, tandis que les hommes sont souvent embauchés sur la base de leur « potentiel futur ».

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE : établissez des critères de sélection basés sur les habiletés avant d'amorcer le processus de recrutement et demandez à l'ensemble des décideurs d'utiliser une grille de notation commune.



BIAIS D'ATTRIBUTION :

nous considérons les femmes comme étant moins compétentes que les hommes, alors elles reçoivent une moins grande reconnaissance pour leurs succès; ces succès sont par ailleurs souvent attribués à l'aide que les femmes ont reçue; en revanche, les femmes sont davantage blâmées pour leurs échecs.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE : comprendre que tout le monde qui connaît du succès reçoit de l'aide, d'une façon ou d'une autre. Même avec cette aide, les réussites demeurent le reflet des capacités d'une personne.



BIAIS DE SYMPATHIE :

nous nous attendons à ce que les femmes se comportent d'une certaine manière. Ainsi, nous pouvons décrire le style de leadership d'une femme comme étant « trop agressive », alors qu'un homme qui adopterait un comportement similaire serait jugé « ferme et confiant ».

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE : réfléchissez bien au pouvoir des mots que vous employez pour décrire les gens. Certains synonymes ont une signification et une acceptation culturelle très différentes



BIAIS MATERNEL :

nous faisons parfois des suppositions incorrectes par rapport à l'engagement professionnel des femmes en raison de la maternité, ce qui peut nous mener à écarter certaines candidates.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE : ne pas faire de supposition. Posez la question directement.



POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES BIAIS INCONSCIENTS :

Le MÉMO de l'équité des genres : womenandsport.ca/memo

Comment combattre les biais inconscients : https://manifestedesfemmesentech.com/poster/boostalab_comment_combattre_les_biais_inconscients.pdf

Test : évaluez votre tendance aux biais psychologiques

<http://www.psychomedia.qc.ca/psychologie/test-echelle-de-l-angle-mort-concernant-les-biais>

Biais inconscients et recrutement :

<https://observatoire-ia.ulaval.ca/biais-inconscients-et-recrutement/>

Financé par le gouvernement du Canada

