

Les préjugés inconscients font référence aux suppositions et aux conclusions adoptées en l'absence d'informations suffisantes¹.

Par exemple, nous pourrions supposer qu'une personne âgée qui marche au côté d'un enfant est nécessairement l'un de ses grands-parents. Ces préjugés n'impliquent pas nécessairement d'hostilité à l'égard de certains groupes : ils sont simplement le reflet de la socialisation de l'individu.

Plusieurs recherches ont étudié les impacts des préjugés inconscients lors des processus d'embauche, particulièrement à l'endroit des femmes candidates.



Essayez le test des préjugés inconscients:

<https://implicit.harvard.edu/>

Ces préjugés ne sont peut-être pas intentionnels, mais leurs impacts sont réels. Les efforts actuels en matière de recrutement et de rétention des femmes en sciences et génie ne peuvent, à eux seuls, permettre de surmonter tous les effets de ces préjugés inconscients².

Pour réduire les préjugés inconscients lors du processus d'embauche, les comités d'embauche doivent être sensibilisés à ce phénomène et à ses effets dans le milieu universitaire et industriel.

Il existe des outils en ligne, comme le *Harvard Implicit Association Test*, qui peuvent aider à identifier nos propres préjugés inconscients. La diffusion des résultats de recherche sur ces préjugés et une prise de conscience des pratiques d'embauche de votre entreprise peuvent également contribuer à réduire cette forme de discrimination inconsciente.



Pour être perçues comme étant **compétentes** par les évaluateurs, les femmes chercheuses doivent publier

3 articles de plus dans *Nature* ou *Science*

OU

20 articles de plus dans des revues spécialisées

que les hommes chercheurs lors de l'évaluation d'une demande de subvention de recherche dans le domaine médical⁵.

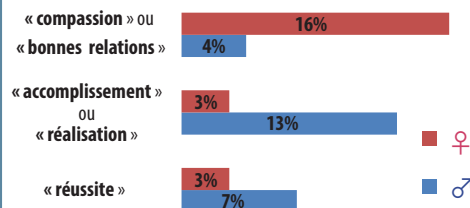
« Nous devons être très attentifs à la présentation de ses travaux de recherche. »
« Nous devons avoir la preuve qu'elle a obtenu toutes ses subventions et ses publications par elle-même sans se faire aider. »



Dans le cadre d'une étude, un échantillon de professeurs en psychologie examinant des CV identiques étaient **4 fois** plus susceptibles d'écrire des **commentaires de mise en garde** pour les candidatures féminines⁴.

Selon une étude, les lettres d'appui pour des candidates féminines pour des postes de professeur en médecine à l'université étaient plus **courtes**, plus **vagues** et mettaient **moins l'accent sur la recherche** comparativement à celles des candidats masculins⁶.

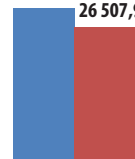
Pourcentage de lettres d'appui contenant les expressions



La longueur moyenne des lettres pour les femmes était de **227 mots** comparativement à **253 mots** pour les hommes⁶.

Dans le cadre d'une étude², des chercheurs ont demandé à des professeurs en sciences à l'université d'évaluer un CV pour combler un poste de **coordonnateur de laboratoire**.

30 238,10\$
26 507,94\$



♂ ♀

Le candidat masculin s'est vu offrir un **saire plus élevé**

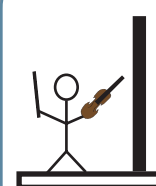


... plus d'occasions de **mentorat**

... a été évalué comme étant plus **compétent et employable**



Le piège? Outre les noms à l'en-tête, les CV étaient **identiques**².



Les femmes auraient **50 %** plus de chances d'être admises dans un orchestre symphonique lorsqu'elles **ne sont pas vues par les juges** au moment de l'audition³.

Références

1. Network Exchange. (2012). *Unconscious bias*. Accessible à l'adresse <http://www.centralexchange.org/Repository/5/Document/NX%20Exchange%20Unconscious%20Bias%2009%2025%2012%20v4.pdf>
2. Moss-Racusin, C. et al. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474-16479.
3. Goldin, C. et Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715-741.
4. Steinpreis, R., Andres, K. et Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles*, 41(7/8), 509-528.
5. Wennerås, C. et Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, 341-343.
6. Trix, F. et Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191-220.

Lectures suggérées

1. Coorice, A. (2009). Unconscious bias in faculty and leadership recruitment: A literature review. *Association of American Medical Colleges Analysis in Brief*, 9(2).
2. Harvard Implicit Association Test: <https://implicit.harvard.edu/>
3. Bertrand, M. et Mullainathan, S. (2003). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
4. Fine, E. et Handelsman, J. (2006). *Reviewing applicants: Research on bias and assumptions*. Women in Science & Engineering Leadership Institute (WISELI) University of Wisconsin-Madison. Accessible à l'adresse: http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure_3rdEd.pdf
D'autres ressources disponibles à l'adresse: <http://wiseli.engr.wisc.edu/>

À propos de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

La Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec s'adresse aux filles et aux femmes de tous les niveaux scolaires, soit du primaire à l'université, ainsi qu'aux femmes sur le marché de l'emploi. Elle a pour objectif global d'accroître la participation féminine en sciences et en génie. Par ses activités de recherche, de promotion et de recrutement, la Chaire vise à 1) démystifier les sciences et le génie; 2) faire connaître la portée sociale des carrières en sciences et en génie; 3) soutenir les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire; 4) présenter des modèles de femmes qui oeuvrent en sciences et en génie pour contrer les stéréotypes; et 5) outiller les femmes qui ont choisi de faire carrière en sciences et en génie et sensibiliser leur milieu.

Merci à nos partenaires

Partenaires fondateurs

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke, Université de Sherbrooke.

Partenaires financiers généraux

Fondation de l'Université de Sherbrooke, Fonds de recherche du Québec - Nature et technologie (FRQ-NT), GE Aviation Bromont, Les Aéroports de Montréal, Telus Québec, Varitron Granby, Arkema.

Partenaires financiers par projet

Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
Secrétariat à la condition féminine