

**Les biais inconscients** font référence aux préjugés et aux conclusions adoptées en l'absence d'informations suffisantes<sup>1</sup>.

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 biais 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 biais inconscients lors des processus d'embauche, particulièrement à l'endroit des femmes candidates.



**Essayez le test des biais inconscients :**

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

Ces biais 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 biais inconscients<sup>2</sup>.

Pour réduire les biais 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 biais inconscients. La diffusion des résultats de recherche sur ces biais 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 médical<sup>5</sup>.

« Nous devons être très attentifs à la présentation de ses travaux de recherche. »

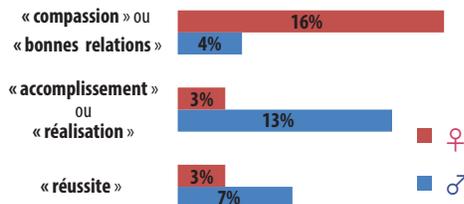
« Nous devons avoir la preuve qu'elle a obtenu toutes ses subventions et ses publications par elle-même sans se faire aider. »



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

Selon une étude, les lettres d'appui pour des candidates féminines pour des postes de professeure ou 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 masculins<sup>6</sup>.

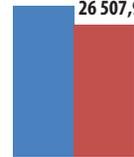
Pourcentage de lettres d'appui contenant les expressions



La longueur moyenne des lettres pour les femmes était de **227 mots** comparativement à **253 mots** pour les hommes<sup>6</sup>.

Dans le cadre d'une étude<sup>2</sup>, des chercheurs ont demandé à des professeurs en sciences à l'université d'évaluer un CV afin de pourvoir à un emploi de **coordonnation de laboratoire**.

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



♂ ♀

Le candidat masculin s'est vu offrir un **salaires 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**<sup>2</sup>.



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'audition<sup>3</sup>.

## 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](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 (SG). Par ses activités de recherche, de promotion et de recrutement, la Chaire vise à 1) démystifier les SG; 2) faire connaître la portée sociale des carrières en SG; 3) présenter des modèles féminins qui oeuvrent en SG pour contrer les stéréotypes; 4) outiller les femmes qui ont choisi de faire carrière en SG et sensibiliser leur milieu; 5) soutenir les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire en science et technologie; 6) comprendre et faire état de la situation des femmes en SG au Québec; 7) développer des stratégies de recrutement et de rétention d'étudiantes et de femmes professeures en SG.

## Merci à nos partenaires

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG)  
Université de Sherbrooke  
Gouvernement du Québec