

# Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs – module de formation

## Introduction

Bienvenue au module de formation des pairs évaluateurs portant sur les préjugés inconscients.

Ce module interactif est conçu pour vous aider à mieux comprendre le phénomène des préjugés inconscients et son influence possible sur le processus d'évaluation par les pairs. Cette formation vous permettra aussi d'apprendre comment réduire ces préjugés durant le processus d'évaluation par les pairs.

---

## Objectifs

À l'issue de ce module, vous serez en mesure :

- de comprendre en quoi consiste un préjugé inconscient;
  - de comprendre l'effet possible des préjugés inconscients sur le processus d'évaluation par les pairs;
  - d'adopter des méthodes pour réduire l'influence des préjugés inconscients.
- 

## Objectif 1

Dans cette section, nous allons explorer la différence entre un préjugé explicite et un préjugé implicite (ou inconscient).

**Comment les préjugés sont créés <sup>1</sup>**

Les préjugés sont des raccourcis créés par le cerveau à partir :

- de notre culture
- d'expériences personnelles
- de commentaires entendus
- d'influences institutionnelles
- d'autres facteurs externes comme les médias sociaux

Lorsque nous sommes en présence de gens ou de situations, notre cerveau classe ceux-ci dans des catégories en faisant automatiquement des associations découlant de notre structure mentale et de notre façon de penser. Évidemment, les perceptions et les présomptions fondées sur ces associations automatiques ne sont pas toujours justes.

Étant donné que nos préjugés inconscients sont bien enfouis au fond de nous, il faut faire un certain travail pour les combattre, mais il est possible d'y arriver par la réflexion active et l'adoption de comportements ouverts. En plus de nous être bénéfique, ce travail profite aux gens qui nous entourent et au processus d'évaluation par les pairs. Et il contribue à l'excellence de la recherche.

### **Réfléchissez au scénario suivant**

Vous faites une sortie avec des amis et voyez quelqu'un qui arbore le chandail de votre équipe favorite. Vous décidez que vous aimez cette personne et que vous désirez avoir une conversation amicale avec elle.

Dans cette situation, vous êtes conscient de la raison qui vous fait aimer cette personne. Vous prenez délibérément la décision de lui parler et vous êtes conscient du processus qui vous a amené à cette décision.

Il s'agit d'un exemple de préjugé explicite.

### **Qu'est-ce qu'un préjugé explicite? <sup>2</sup>**

Un préjugé explicite est le résultat d'une pensée consciente et peut être tempéré par la volonté. Les gens sont plus motivés à maîtriser leurs préjugés lorsque ceux-ci sont réprouvés par les normes sociales existantes.

Chaque pair évaluateur est appelé à signer un [accord sur les conflits d'intérêts](#), lequel précise que l'on peut considérer qu'il y a conflit d'intérêts lorsqu'un évaluateur estime, pour quelque raison que ce soit, être incapable de réaliser une évaluation impartiale d'une demande.

Un préjugé explicite est un exemple de facteur empêchant de réaliser une évaluation impartiale et donne donc lieu à un conflit d'intérêts. C'est pourquoi les préjugés explicites ne sont pas explorés dans le présent module.

### **Réfléchissez au scénario suivant [1](#) [3](#)**

Vous faites une sortie avec des amis et voyez quelqu'un à la table d'à côté. Cette personne vous fait mauvaise impression et vous rend mal à l'aise. Vos amis le remarquent et vous demandent ce qui ne va pas, mais vous n'en êtes pas sûr. Vous ne pouvez expliquer d'où vient cette impression.

Dans cette situation, la personne assise à la table d'à côté vous rappelle peut-être quelqu'un avec qui vous avez déjà eu une mauvaise expérience, mais vous n'en avez pas conscience.

Il s'agit d'un exemple de préjugé inconscient. L'impression s'est créée à votre insu, et vous ne pouvez expliquer d'où elle vient. L'impression découle d'une expérience antérieure, et vous en étiez inconscient jusqu'à ce que vous ressentiez un malaise.

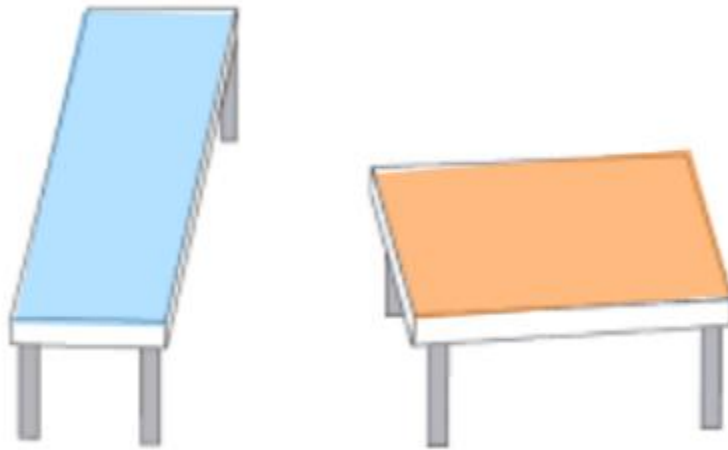
### **Qu'est-ce qu'un préjugé inconscient? [1](#) [3](#) [4](#) [5](#)**

Un préjugé inconscient est une attitude implicite, un stéréotype, une motivation ou une présomption qui peut surgir dans l'esprit d'une personne à son insu, d'une façon qui échappe à son contrôle et à sa volonté. Les préjugés inconscients résultent de nos expériences personnelles et touchent des gens de toutes sortes. Les préjugés sexistes, les préjugés culturels, l'âgisme, les préjugés d'ordre linguistique et les préjugés institutionnels sont tous des exemples de préjugés inconscients.

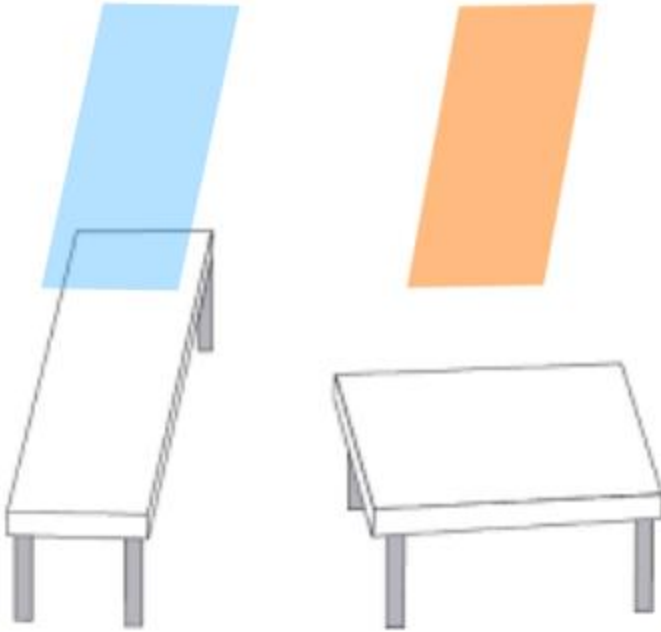
Il est important de se méfier des préjugés inconscients lorsqu'il faut porter un jugement sur la qualité, la pertinence ou la compétence. L'évaluation par les pairs de demandes de subvention, de lettres de recommandation et de manuscrits et la participation à des comités de recrutement constituent des exemples de telles situations.

### **Comment les préjugés inconscients se manifestent-ils?**

Les préjugés inconscients influencent notre jugement à notre insu.



Par exemple, les plateaux de ces tables semblent de tailles différentes. Nous pensons cela en les regardant, mais, en fait, ils sont de la même taille.

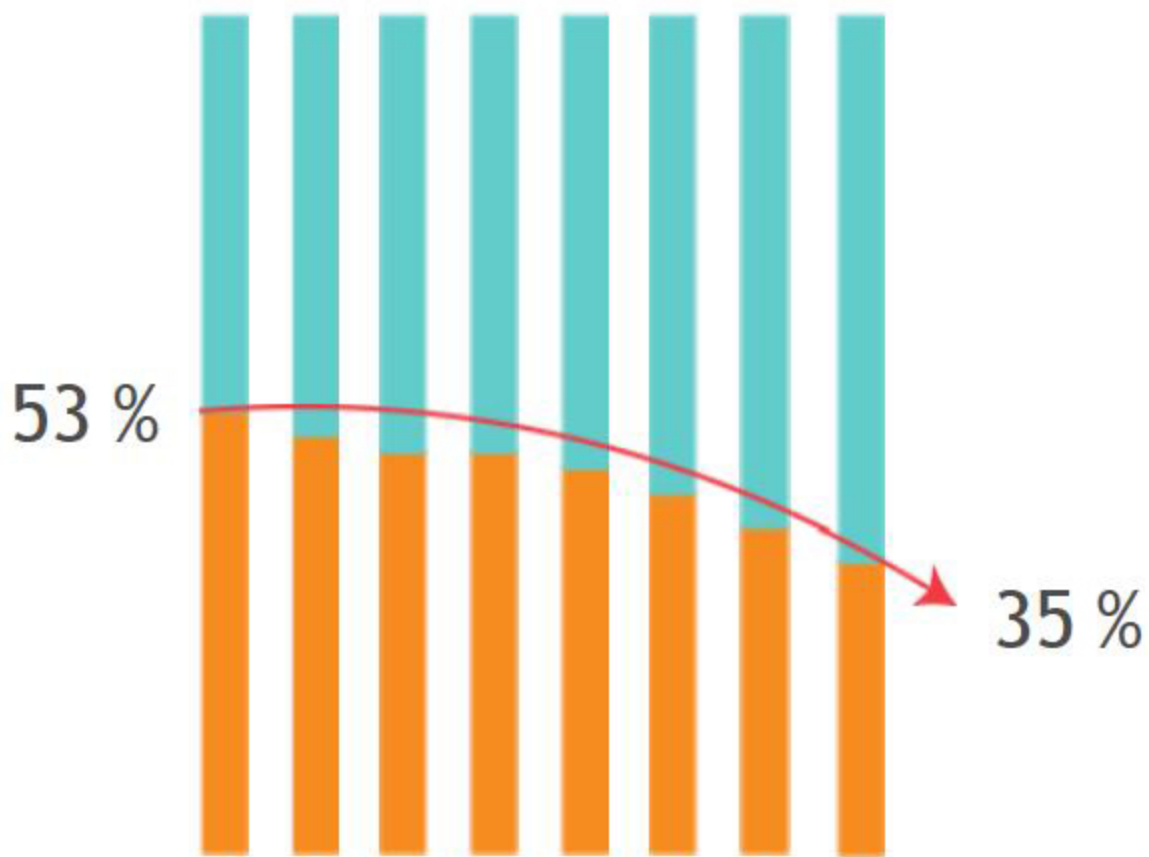


C'est ainsi que notre cerveau prend des raccourcis et que des préjugés inconscients se créent.

### **Les effets des préjugés inconscients [6](#) [7](#)**

Les préjugés inconscients n'influencent peut-être pas toutes nos interactions et nos décisions, mais ils peuvent avoir des conséquences durables. Nos décisions inconsciemment partiales finissent par s'accumuler et peuvent avoir un effet considérable sur la vie et les perspectives d'avenir d'une personne.

Lorsque l'accès à des ressources utiles pour propulser une carrière (comme des subventions ou la publication d'articles dans des revues) est entravé par de légers préjugés dans l'évaluation par les pairs, cela peut avoir de lourdes conséquences à long terme pour la carrière d'un chercheur.



Dans cet exemple, une simulation par ordinateur a permis d'examiner les effets d'un biais de 1 p. 100, chaque cycle ayant un impact sur la représentation des bleus et des oranges au fil du temps. En fin de compte, la représentation de chaque couleur a fini par changer radicalement. Il est par conséquent très important de réduire le plus possible les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs.

### La subjectivité des indicateurs d'excellence [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#)

Les organismes subventionnaires financent les chercheurs et les recherches d'excellence. Et si les indicateurs d'excellence utilisés dans l'évaluation des candidats étaient subjectifs? De nombreux évaluateurs peuvent présumer qu'ils utilisent des critères d'excellence objectifs lorsqu'ils tiennent compte de trois indicateurs classiques, à savoir :

- le nombre d'années d'expérience
- le nombre de publications et de citations
- le montant des subventions de recherche

Toutefois, il a été démontré que ces trois indicateurs peuvent faire l'objet de préjugés inconscients.

### **Le saviez-vous?**

Selon les recherches, les personnes des groupes sous-représentés sont plus susceptibles de faire face à des obstacles systémiques (p. ex. des attentes accrues pour qu'elles siègent à des comités) qui limitent leurs temps en laboratoire. Par conséquent, elles obtiennent moins de financement pour leurs recherches et doivent composer avec la perception selon laquelle leurs publications sont de moindre importance.

En outre, les femmes sont moins intégrées dans la communauté scientifique; par exemple, elles sont moins nombreuses à occuper des postes dans des associations scientifiques ou à en être membres ou encore à faire partie de comités de rédaction de revues. En raison de ces obstacles, les femmes publient 20 p. 100 moins que les hommes, même si elles possèdent les mêmes qualifications.

La subjectivité s'étend également au processus d'évaluation par les pairs. On a constaté que les auteures principales suggéraient des femmes à titre d'évaluatrices dans 21 p. 100 des cas, alors que les hommes suggéraient des femmes dans 15 p. 100 des cas. Qui plus est, les hommes citent leurs propres articles 35 p. 100 fois plus que les femmes ne le font.

Lorsqu'on examine les données agrégées, il en ressort que les femmes font moins d'autopromotion à l'égard de leurs travaux et que leurs publications reçoivent moins de reconnaissance (citations) de la part de la communauté scientifique, et ce, même si elles sont publiées dans des revues de prestige.

Le préjugé inconscient joue également un rôle clé dans l'évaluation de la productivité des chercheurs qui doivent arrêter ou ralentir leur carrière. Les membres des groupes sous-représentés sont plus susceptibles de mettre un frein à leur carrière pour des raisons d'ordre parental, familial ou médical. Par exemple, les nouveaux arrivants au Canada doivent prendre des congés ou ralentir leur cadence de travail afin de régler des questions d'immigration et d'établissement.

Il est compréhensible que cela puisse avoir des répercussions sur la productivité du chercheur, c'est-à-dire que deux candidats aux qualifications équivalentes pourraient ne pas avoir le même nombre de publications. Toutefois, le candidat qui a pris un congé ne peut être considéré comme moins bon que l'autre qui n'a pas pris de congé. Ainsi, le fait d'évaluer l'excellence selon le nombre de publications sans tenir compte des répercussions des congés sur la productivité a pour effet de désavantager indûment les chercheurs qui doivent prendre un congé.

À titre d'exemple, une étude récente a révélé qu'après un congé parental, des économistes de sexe masculin avaient bénéficié d'une hausse de 19 points de pourcentage de leur probabilité d'obtenir la permanence dans leur premier emploi. En revanche, la probabilité que des économistes de sexe féminin obtiennent la permanence avait chuté de 22 points de pourcentage. Cela s'explique par le fait que les hommes sont plus en mesure de profiter de ce congé pour publier dans des revues prestigieuses. En somme, le fait de ne pas tenir compte des facteurs sexospécifiques a pour effet de rendre encore plus difficile pour les femmes l'obtention de la permanence.

Malgré tout, de nombreuses études indiquent qu'une plus grande diversité donne lieu à de meilleures recherches. En d'autres mots, la recherche ne pourra atteindre son plein potentiel d'excellence en l'absence de diversité. Cette observation témoigne de la nécessité d'utiliser des indicateurs d'excellence dénués de préjugés dans le processus d'évaluation par les pairs.

### **Les préjugés inconscients dans le processus d'évaluation par les pairs**

De nombreux types de préjugés inconscients ont des effets sur notre quotidien, et il en est de même dans le processus d'évaluation. Cependant, certains types de préjugés inconscients sont plus susceptibles d'apparaître dans le processus d'évaluation.

C'est le cas, entre autres, du sexisme, des préjugés institutionnels, de l'âgisme, des préjugés culturels (autochtones et géographiques notamment) et d'ordre linguistique.

Les préjugés peuvent être influencés par les caractéristiques de l'évaluateur et par celles du candidat, ainsi que par la nature de la demande et le lieu où les travaux de recherche seront exécutés.

Il est important de noter que vous pouvez entretenir des préjugés envers des personnes ayant les mêmes caractéristiques que vous, et non uniquement envers des personnes différentes; par exemple, des évaluatrices peuvent entretenir autant de préjugés inconscients que des évaluateurs envers des candidats de sexe féminin.

---

## **Objectif 2**

Dans cette section, nous allons examiner différents types de préjugés inconscients et leurs effets possibles sur le processus d'évaluation par les pairs.



## **Qu'est-ce que le sexisme inconscient? [10](#)**

Le sexisme inconscient se définit comme une différence dans le traitement des hommes et des femmes, ce qui peut avoir un impact positif, négatif ou neutre.

## **Sexisme révélé par une analyse linguistique [11](#) [12](#)**

Dans une étude américaine réalisée en 2003, des linguistes universitaires ont examiné 312 lettres de recommandation rédigées pour des professeurs engagés dans une importante école de médecine.

Les lettres rédigées pour des femmes étaient plus courtes et moins axées sur la liste de réalisations; on y trouvait plus de passages révélateurs du sexe des candidates, comme « demoiselle intelligente » ou « jeune femme perspicace ». Les lettres rédigées pour des femmes comportaient plus d'adjectifs insipides comme travailleuse, consciencieuse, fiable, méthodique, dévouée, minutieuse ou méticuleuse, tandis que les lettres rédigées pour des hommes contenaient plus d'adjectifs laudatifs comme excellent, superbe, exceptionnel ou unique.

Cette conclusion semble indiquer que le succès des femmes est plus souvent associé à l'effort, comparativement au succès des hommes qui est associé aux capacités.

Les lettres rédigées pour des femmes étaient rédigées en termes plus équivoques, avec des passages comme « elle a travaillé fort au projet qu'elle a accepté », et étaient beaucoup plus susceptibles de contenir des allusions à la vie personnelle que les lettres rédigées pour des hommes.

En revanche, les lettres rédigées pour des candidats masculins étaient plus susceptibles de faire référence à leur CV, à leur dossier de publications ou à leurs brevets.

C'est pourquoi il est important d'évaluer la demande complète de chaque candidat et de ne pas trop se fier à un seul élément.

## **Préjugés institutionnels [13](#) [14](#)**

Un autre exemple de préjugé dans l'évaluation par les pairs est le préjugé institutionnel. Le préjugé institutionnel est associé à la renommée, à la taille, au type ou à l'emplacement d'un établissement et aux recherches antérieures réalisées à l'établissement.

Les préjugés liés au prestige et aux affiliations peuvent aussi influencer sur les préjugés institutionnels – en raison de la réputation d'un établissement ou de l'affiliation actuelle ou antérieure d'un évaluateur à un établissement.

Les exemples de préjugés institutionnels dans l'évaluation par les pairs comprennent les commentaires qui se concentrent sur la disponibilité des ressources, la taille de l'établissement et la collaboration avec d'autres établissements.

**Lisez ce qui suit, puis répondez à la question.**

Un projet de recherche a été soumis par un chercheur principal affilié à un établissement de taille modeste disposant de peu de ressources. Le projet de recherche se penchera sur les réseaux Internet à large bande dans les régions rurales à l'échelle du Canada.

**Laquelle de ces réponses n'est pas influencée par des préjugés?**

- A. Compte tenu de la taille de l'établissement, le candidat manque de formation pratique et ne satisfait pas aux conditions de cette subvention.
- B. Compte tenu de sa taille, l'établissement ne possède pas de capacités de recherche viables et ne sera pas en mesure de mener à bien la recherche proposée.
- C. L'établissement auquel le chercheur est affilié ne dispose pas des ressources nécessaires pour soutenir cette recherche, et le candidat n'a pas réussi à obtenir ces ressources ailleurs.
- D. Cet établissement ne devrait pas s'engager en raison de sa taille et de sa capacité limitée.

**Correct answer**

Réponse correcte : C. Selon la nature d'un programme, il peut être essentiel d'avoir accès aux environnements offerts par d'autres organismes pour réaliser les objectifs de ce programme. Les évaluateurs devraient tenir compte du fait qu'un environnement fournissant le soutien approprié peut certes être offert par un seul établissement, mais peut aussi être construit par la « mise en réseau » d'environnements ou de plateformes de l'extérieur de l'établissement d'accueil. Dans ce cas-ci, même si l'établissement n'a pas les capacités voulues pour soutenir la recherche, le chercheur aurait pu obtenir le soutien approprié dans un environnement réseau, mais il ne l'a pas fait.

---

L'âgisme est une forme de préjugé fondée sur l'âge du candidat, qui peut viser des candidats jeunes ou âgés.

Lisez ce qui suit, puis répondez à la question.

Vous êtes au courant que le chercheur principal d'un projet songe à prendre sa retraite d'ici quelques années. La durée de la subvention demandée est de cinq ans.

**Ici, la retraite possible du chercheur principal est une raison valable pour rejeter sa demande.**

- A. Vrai
- B. Faux

**Réponse correcte :**

faux. Les projets peuvent changer de chercheur principal pour plusieurs raisons, et des mécanismes ont été mis en place pour gérer ces situations. Ni l'âge ni la situation personnelle du candidat ne devraient influencer le jugement porté sur la qualité de la demande. Si le chercheur principal prend sa retraite, on pourra lui trouver un remplaçant. Lorsqu'on remplace le chercheur principal désigné, le remplaçant est habituellement choisi parmi les chercheurs principaux et les cocandidats, puisque leur expertise a déjà été vérifiée par le comité d'évaluation par les pairs et a contribué à faire recommander le financement du projet.

---

### **Préjugés envers les Autochtones**

Les préjugés envers les Autochtones peuvent s'exprimer de différentes façons, y compris par des présomptions (explicites ou inconscientes) sur la qualité, le mérite, la valeur, la pertinence, l'importance, le succès et la compétence d'un chercheur autochtone ou non autochtone, ou de méthodes de recherche autochtones, fondées sur des préjugés et des stéréotypes raciaux, historiques et culturels.

Il est primordial d'être conscient de ce phénomène lorsqu'on évalue des projets auxquels participent des personnes ou des communautés des Premières Nations et des peuples métis et inuit.

Historiquement, les Autochtones du Canada ont été marginalisés, défavorisés et exclus des possibilités offertes à tous les Canadiens par des obstacles, des présomptions et des préjugés systémiques.

Le mouvement pour la création d'une relation équitable prend de l'ampleur, et les préjugés de longue date sont lentement remis en question et dissipés.

Avec l'acceptation du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation et la signature de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, une nouvelle relation fondée sur le respect peut être établie entre les Autochtones et les autres habitants du pays et ainsi permettre au Canada de confronter ses vieux préjugés.

Il est donc primordial que l'évaluateur, dans le cadre du processus d'évaluation par les pairs, possède les connaissances, l'expertise, l'ouverture et l'humilité voulues pour évaluer en toute impartialité un projet fondé sur les systèmes de connaissances autochtones ou faisant appel aux méthodes de recherche autochtones.

L'évaluateur doit connaître et respecter les lignes directrices du [chapitre 9 de l'ÉPTC-2](#) et les appliquer à l'évaluation des projets auxquels participent des Autochtones.

---

### **Préjugés d'ordre linguistique** [26](#) [27](#) [28](#)

La dualité linguistique canadienne peut engendrer un manque d'impartialité lors d'évaluations par les pairs, en particulier envers les francophones. Tout d'abord, la culture scientifique, que ce soit au Canada ou n'importe où ailleurs dans le monde, accorde une plus grande importance aux recherches menées et publiées en anglais.

Cette réalité va à l'encontre du principe du respect de la dualité linguistique canadienne et aussi des principes de transfert de connaissances aux populations locales et d'échange de connaissances avec ces dernières.

En outre, si les membres du comité qui évalue les propositions des francophones ne maîtrisent pas parfaitement le français, ils pourraient avoir de la difficulté à comprendre lesdites propositions. Cette réalité pourrait faire en sorte qu'ils n'aient pas confiance dans leur capacité de comprendre et d'évaluer ces propositions et, par conséquent, qu'ils aient une préférence implicite envers l'évaluation dans leur langue première. Les candidats et les évaluateurs peuvent craindre également (menace du stéréotype) que leurs compétences en langue seconde soient évaluées par leurs pairs, ce qui peut nuire à l'exécution des évaluations.

Les recherches montrent aussi que l'une des causes de préjugés d'ordre linguistique repose sur le fait que les responsables de publications et les évaluateurs connaissent peu les difficultés éprouvées par les chercheurs dont la langue maternelle n'est pas l'anglais mais qui doivent rédiger dans cette langue et y sont peu sensibles.

La conception qu'ont les évaluateurs de ce qu'est une proposition bien écrite peut avoir une incidence sur leurs évaluations si la qualité de la rédaction ne correspond pas à leurs attentes.

---

### **Objectif 3**

Dans cette section, nous allons apprendre comment adopter des méthodes pouvant réduire l'influence des préjugés inconscients.

#### **Comment reconnaître les préjugés [15](#) [16](#)**

Il est important d'agir pour réduire l'influence des préjugés. Pour ce faire, vous devez d'abord reconnaître que vous avez des préjugés.

Vous devez ensuite définir ces préjugés et prendre des moyens pour en réduire l'influence dans votre processus de réflexion. Voici quelques moyens susceptibles de vous aider.

#### **Test d'associations implicites**

**AVERTISSEMENT** : la section qui suit mène à un site Web externe dirigé par Projet implicite. Le test d'associations implicites qui y est présenté est conçu et réalisé à l'externe; il constitue ainsi une partie facultative de ce module d'apprentissage. Veuillez lire l'information fournie sur le site Web, puis cliquez sur « Je souhaite participer », le cas échéant. À la fin du test, des renseignements d'ordre démographique sont demandés. Il s'agit d'une étape facultative; vous pouvez sauter cette section en cliquant sur OK pour obtenir les résultats du test d'associations implicites. Toutefois, si vous souhaitez fournir vos renseignements, il y a lieu de noter que les IRSC, le CRSNG, le CRSH et le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ne recueilleront aucune donnée provenant de ce test.

**Veillez prendre le temps de vous livrer au [test d'associations implicites](#).**

Le test d'associations implicites mesure la force des associations entre des concepts et des évaluations ou des stéréotypes. Le test repose sur l'idée selon laquelle il est plus facile de répondre lorsqu'il s'agit d'éléments étroitement liés et que l'on répond en appuyant sur la même touche.

Une fois que vous avez cerné les sources possibles de préjugés inconscients, continuez à lire pour apprendre à réduire l'influence de ces préjugés.

### **Comment réduire l'influence des préjugés inconscients** [17](#) [18](#) [19](#) [12](#)

Les moyens ci-dessous font partie de stratégies comportementales éprouvées que l'on peut mettre en pratique pour l'évaluation d'une demande afin de limiter l'influence des préjugés dans le processus d'évaluation.

- **Remplacement du stéréotype** : songez à un stéréotype auquel vous adhérez et remplacez-le consciemment par de l'information exacte.
- **Imagerie positive contraire aux stéréotypes** : imaginez une personne qui ne correspond pas au stéréotype dans un rôle traditionnellement stéréotypé.
- **Mise en perspective** : adoptez la perspective d'une personne appartenant à un groupe stéréotypé (exemple ci-dessous).
- **Individuation** : réunissez de l'information se rapportant spécifiquement au candidat pour éviter que des stéréotypes sociaux entraînent des présomptions possiblement erronées (exemple ci-dessous).

#### **Le scénario qui suit est un exemple de mise en perspective.**

Avant d'évaluer un projet de recherche préparé par une personne faisant partie d'un groupe minoritaire, imaginez-vous dans la peau d'une personne appartenant à un groupe stéréotypé. Par exemple, imaginez-vous en chercheur autochtone devant dissiper des doutes, fondés sur des préjugés et des stéréotypes raciaux, historiques et culturels, soulevés quant à la validité des méthodes de recherche autochtones.

#### **Le scénario qui suit est un exemple d'individuation.**

Une chercheuse en fin de carrière a soumis un projet de recherche. Quand vous examinez le projet, assurez-vous de réunir de l'information se rapportant spécifiquement à la candidate

pour éviter que des stéréotypes sociaux se transforment en des présomptions possiblement erronées. Reportez-vous aux critères et aux sous-critères de sélection décrits dans le guide d'évaluation par les pairs pour recueillir de l'information factuelle sur la candidate.

---

## **Autres conseils pratiques [12](#)**

Voici d'autres conseils pratiques pour réduire le plus possible l'influence des préjugés et des présomptions.

Consacrez suffisamment de temps à l'évaluation de chaque candidat. Des études montrent que des évaluateurs trop occupés ou distraits par d'autres tâches accordent des notes plus faibles aux femmes qu'aux hommes sur la base de la même évaluation écrite du rendement au travail.

Appliquez les critères de manière uniforme à tous les candidats. Des recherches indiquent que les candidats et les candidates sont peut-être évalués selon des normes différentes.

Évaluez la demande complète de chaque candidat. Ne vous fiez pas trop à un seul élément de la demande pour porter un jugement sur la candidature – rappelez-vous de l'analyse linguistique qui a révélé des préjugés sexistes inconscients.

Interrogez-vous régulièrement sur vos jugements et demandez-vous si vos évaluations sont influencées par des préjugés. Posez-vous des questions comme :

- les candidats faisant partie de groupes sous-représentés doivent-ils satisfaire à des normes ou à des attentes différentes pour être jugés aussi compétents que ceux des groupes majoritaires?
  - les recherches provenant de petits établissements ou de groupes minoritaires sont-elles sous-évaluées?
  - des candidats faisant partie de groupes sous-représentés ont-ils vu certaines de leurs réalisations, idées ou constatations injustement attribuées à des directeurs de recherche ou à des collaborateurs, et ce, malgré des preuves du contraire?
- 

## **Conclusion**

Il faut d'abord être sensibilisé aux sources de préjugés inconscients pour en réduire l'influence. En vous renseignant sur les préjugés inconscients, en effectuant le test d'associations implicites et en utilisant les autres ressources fournies, vous pourrez évaluer les demandes de façon plus consciente et impartiale et éviter des résultats inéquitables.

Une meilleure sensibilisation aux préjugés inconscients mènera à une amélioration du processus d'évaluation et à une plus grande parité dans la répartition des subventions et des bourses.

---

## Sondage

Veillez répondre à un [sondage](#) afin d'aider le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) à suivre la progression de l'apprentissage et à en améliorer la qualité.

Félicitations, vous avez terminé la formation sur les préjugés inconscients. Vous devriez maintenant être en mesure de comprendre en quoi consiste un préjugé inconscient, de savoir quels sont ses effets négatifs possibles sur le processus d'évaluation par les pairs et d'adopter des méthodes pouvant réduire l'influence des préjugés inconscients dans le processus d'évaluation.

---

## Remerciements

Nous remercions ceux et celles qui, aux Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), ont élaboré la version originale de ce module. Et nous tenons à remercier tout particulièrement :

- l'Institut de la santé des femmes et des hommes des IRSC et le programme d'application des connaissances du Li Ka Shing Knowledge Institute de l'Hôpital St. Michael de Toronto, pour la production de l'information sur le sexisme;



- l'Institut de la santé des Autochtones des IRSC, pour la production de l'information sur les préjugés envers les Autochtones;
  - l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), pour la production de l'information sur les préjugés d'ordre linguistique;
  - les nombreuses personnes qui ont revu le contenu, dont la D<sup>re</sup> Carole Lee (University of Washington), la D<sup>re</sup> Molly Carnes (University of Wisconsin) et le D<sup>r</sup> Calvin Lai (Harvard University).
- 

## Ressources

### Ressources pour la formation

- [Pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#), du Programme des chaires de recherche du Canada
- [Page Web sur l'équité, la diversité et l'inclusion du CRSNG](#)
- [Guide des membres de comité de sélection du CRSH](#)
- [Test d'associations implicites](#)
- [Formation sur les préjugés inconscients de l'Association of American Medical Colleges](#)
- [Lignes directrices pour l'évaluation du mérite de la recherche autochtone](#)
- [ÉPTC 2 – Chapitre 9](#) - La recherche visant les Premières nations, les Inuit ou les Métis du Canada
- [How to Survive Peer Review](#), BMJ Books
- [Limiter les préjugés involontaires](#), site Web du Programme des chaires de recherche du Canada
- [Guide d'évaluation par les pairs des IRSC pour les demandes de subvention](#), 2016

### Autres ressources

- Bornmann, Lutz, Mutz, Rüdiger et Hans-Dieter Daniel (2012), "[Does gender matter in grant peer review?](#)", *Zeitschrift für Psychologie*, vol. 220, no 2, p. 121-129.
- Bornmann, Lutz, Mutz, Rüdiger et Hans-Dieter Daniel, [Gender differences in grant peer review: A meta-analysis](#).
- Bornmann, Lutz et Hans-Dieter Daniel (2004), [Reliability, fairness and predictive validity of committee peer review](#), *B.I.F Futura*, vol. 19, p. 7-19.
- [CIA Diversity and Inclusion Strategy \(2016-2019\)](#).

- Cook Ross Inc., [Proven Strategies for Addressing Unconscious Bias in the Workplace](#).
- Conseil des académies canadiennes (2012), [Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension de genre](#).
- Drummond, Rennie, Flanagin, Annette et Fiona Godlee (2015), [The Eighth International Congress on Peer Review and Biomedical Publication: A Call for Research](#), The JAMA Network, 313(20):2031-2032. doi:10.1001/jama.2015.4665.
- Emerson, Gwendolyn B. et coll. (2010), "[Testing for the Presence of Positive-Outcome Bias in Peer Review: A Randomized Controlled Trial](#)", *Arch Intern Med*, 170(21):1934-1939. doi:10.1001/archinternmed.2010.406.
- Facebook, [Managing Unconscious Bias](#).
- Garfunkel, Joseph M. et coll. (1994), "[Effect of Institutional Prestige on Reviewers' Recommendations and Editorial Decisions](#)", The JAMA Network, 272(2):137-138. doi:10.1001/jama.1994.03520020063017.
- [Gender Bias Learning Project](#)
- Global Diversity Practice, [Unconscious Bias](#).
- Hames, Irene (2007), [Peer Review and Manuscript Management in Scientific Journals](#), doi: 10.1002/9780470750803.
- Hopewell, Sally et coll. (2014), "[Impact of peer review on reports of randomised trials published in open peer review journals: retrospective before and after study](#)", *BMJ* 2014;349:g4145.
- Kaatz, Anna, Gutierrez, Belinda et Molly Carnes (2014), "[Threats to objectivity in peer review: the case of gender](#)", *Trends in pharmacological sciences*, vol. 35, no 8, p. 371-373. doi:10.1016/j.tips.2014.06.005.
- Leading Women, [Unconscious Bias at the Office – Does Your Company Have a Plan?](#)
- Luukkonen, T. (2012), "Conservatism and risk-taking in peer review: Emerging ERC practices," *Research Evaluation*, vol. 21, no 1, p. 48–60.
- Miller, David I., Eagly, Alice H. et Marcia C. Linn (août 2015), "[Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations](#)", *Journal of Educational Psychology*, vol. 107, no 3, p. 631-644.
- National Collaborating Centre for Aboriginal Health – [Aboriginal Research Designs](#).
- *Science Magazine* (2015), "[A little bias in peer review scores can translate into big money, simulation finds](#)".
- Smith, Richard (2006), "[Peer review: a flawed process at the heart of science and journals](#)", *Journal of the Royal Society of Medicine*, vol. 99, no 4, p. 178-182.

## Travaux cités

- 1 Formation à la diversité de Microsoft, [Leçon en ligne : préjugés inconscients](#).
- 2 Perception Institute, [Explicit Bias](#).
- 3 Kirwan Institute, [Understanding Implicit Bias](#).
- 4 Anderson, Amanda J. et coll. (2015), "[The effectiveness of three strategies to reduce the influence of bias in evaluations of female leaders](#)", *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 45, no 9, p. 522-539. doi:10.1111/jasp.12317.
- 5 Banaji, M.R. (2001), "Implicit attitudes can be measured", dans H.L. Roediger (dir.), *The Nature of Remembering: Essays in Honor of Robert G. Crowder*, American Psychological Association, p. 117-150.
- 6 Martell, Richard et coll. (1996), "[Male-Female Differences: A Computer Simulation](#)", *American Psychologist*, vol. 51, no 2, p. 157-158.
- 7 re:Work, [Google Unconscious Bias Workshop](#).
- 8 Witteman, Holly O. (2016), "[Similar differences in new programs](#)", *CMAJ Open*.
- 9 Tamblyn, Robyn, et al. (2016), [Health services and policy research in the first decade at the Canadian Institutes of Health](#), *CMAJ Open*, 4(2). doi:10.9778/cmajo.20150045.
- 10 Ruiz-Cantero, María Teresa (2007), "[A framework to analyse gender bias in epidemiological research](#)," *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(Supplement 2), li46-li53. doi:10.1136/jech.2007.062034.
- 11 Trix, Frances and Carolyn Psenka (2003), "[Exploring the Colour of Glass: Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty](#)," *Discourse & Society*,14(2), 191-220. doi:10.1177/0957926503014002277.
- 12 Women in Science & Engineering Leadership Institute (2012), [Reviewing Applicants: Research on Bias and Assumptions](#).
- 13 Lee, Carole J., et al. (2012), "[Bias in Peer Review](#)," *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, Volume 64, Issue, 1 p.p. 2-17. doi: 10.1002/asi.22784.
- 14 Marsh, HW, et al. (2008), "[Improving the Peer-Review Process for Grant Applications, Reliability, Validity, Bias and Generalizability](#)," *American Psychologist*, 613(3) 160-168. doi: 10.1037/003-066X.63.3.160.
- 15 Association of American Medical Colleges, [What You Don't Know: The Science of Unconscious Bias and What To Do About it in the Search and Recruitment Process](#).

- 16 Ross, Howard (2014), [Everyday Bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments in Our Daily Lives](#). Rowman & Littlefield Publishers.
- 17 Carnes, Molly, et al. (2015), "[The Effect of an Intervention to Break the Gender Bias Habit for Faculty at One Institution: A Cluster Randomized, Controlled Trial](#)," *American Medicine*, 90(2), pp. 221-230.
- 18 Moss-Rascusin, Corinne A., et al. (2014), "[Scientific Diversity Interventions](#)," *Science Magazine*, Vol. 343, Issue 6171, pp. 615-616.
- 19 Lai, C., et al. (2014), Reducing Implicit Racial Preferences: A Comparative Investigation of 17 Interventions, *Journal of Experimental Psychology*, 143(4):1765-1785.
- 20 Antecol, Heather, Kelly Bedard and Jenna Stearns (2016), "[Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?](#)" Discussion Paper Series, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.
- 21 Ghiasi, Gita, Vincent Larivière and Cassidy Sugimoto (2016), "[Gender Difference in Synchronous and Diachronous Self-citations](#)," 21st International Conference on Science and Technology Indicators, Valencia, September 14-16.
- 22 Lerback, Jory and Brooks Hanson (2017), "[Journals invite too few women to referee](#)," *Nature*, Vol. 541.
- 23 Nielsen, M.W., et al. (2017), "[Gender diversity leads to better science](#)." PNAS, vol. 114, no. 8., 1740-42.
- 24 Reisz, Matthew (2015), "[Female lecturers 'suffer from gender biases' in student ratings: French research finds that undergraduates give higher scores to male teachers](#)," *Times Higher Education*.
- 25 Rørstad, Kristoffer and Dag W. Aksnes (2016), "[Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large-scale analysis of Norwegian academic staff](#)," *Journal of Informetrics*, Vol. 9, Issue 2, p. 322.
- 26 [WWEST Unconscious Bias](#)
- 27 Office of the Commissioner of Official Languages (January 2008), "[Le rôle des organismes fédéraux de financement de la recherche du Canada dans la promotion des langues officielles](#)," p. 3.
- 28 Westcoast Women in Engineering, Science and Technology (2014), [Stereotype Threat](#).
- 29 Dean, Elizabeth, Lena Nordgren and Anne Söderlund (2015), "[An Exploration of the Scientific Writing Experience of Nonnative English-Speaking Doctoral Supervisors and Students Using a Phenomenographic Approach](#)," *Journal of Biomedical Education*, 542781.