



# Les biais inconscients dans le recrutement

Dans notre quotidien, nous sommes toutes et tous influencés par des biais inconscients qui ont un impact sur nos perceptions et notre jugement. Comment les reconnaître et les combattre? Et comment réduire leur impact dans le processus de recrutement? Voici quelques pistes.

## Le saviez-vous?

- Un biais inconscient peut surgir dans l'esprit de toute personne de manière involontaire et à son insu sous la forme d'un préjugé, d'un stéréotype, d'une présomption, d'une motivation ou d'une attitude implicite. [R]
- Bien qu'en contexte universitaire les gens aient tendance à penser qu'ils sont capables de juger les autres de manière objective sur leurs compétences, ils sont en fait influencés par divers biais inconscients concernant des caractéristiques physiques ou sociales (p. ex., en lien avec l'origine ethnique, le genre ou l'institution d'attache) qui n'ont rien à voir avec les qualifications des personnes, ce qui façonne le processus d'évaluation. [R]
- Le biais de similarité pousse généralement les membres du comité de sélection à avantager une personne qui leur ressemble et à désavantager une personne qui est différente d'eux. [R]
- Il existe beaucoup d'autres types de biais inconscients qui peuvent avoir un impact sur l'évaluation de candidatures. (Pour plus d'information, voir [Biais inconscients et recrutement](#), pages 6 à 8.)
- Il est possible d'avoir des biais inconscients envers son propre groupe d'appartenance [R] (p. ex., une femme pourrait avoir intériorisé des stéréotypes envers les femmes et une personne immigrée pourrait avoir des préjugés envers les personnes de la même origine qu'elle), car ceux-ci sont le résultat d'une construction sociale. [R] (Pour plus d'information, voir [Biais inconscients et recrutement](#))
- Les biais auraient une moins grande influence négative lorsque les membres des groupes désignés représentent plus de 25 % des candidatures. [R]
- Les personnes en situation de handicap se retrouvent parmi les personnes les plus souvent exclues de la main-d'œuvre active parce qu'elles font face à des préjugés et à des stéréotypes (p. ex., l'idée que toutes les personnes avec une incapacité ont besoin d'aide, de service ou d'aménagement adapté pour travailler). [R]
- Ce qui est considéré comme « professionnel » est souvent ancré dans des stéréotypes culturels qui nuisent à la diversité des identités et des expressions de genre (p. ex., s'attendre à un certain type de coiffure ou d'habillement en fonction du genre de la candidate ou du candidat). [R] [R]

- Lorsque les personnes qui évaluent les candidatures sont distraites, elles accordent généralement, pour la même évaluation, une meilleure note aux hommes qu'aux femmes [R] Ceci s'expliquerait par le fait que lorsqu'une personne ne peut totalement se concentrer sur une tâche, elle a davantage recours à ses référents inconscients. [R]
- L'influence des biais et des préjugés inconscients diminue lorsque les personnes qui évaluent les candidatures sont tenues responsables de leur évaluation et doivent justifier leurs décisions. [R]
- L'entrevue structurée est une méthode d'évaluation plus objective qui favorise l'égalité des chances et qui réduit l'influence des biais inconscients. [R]

## Bonnes pratiques

### Pour le processus de sélection

- Tenter d'augmenter le nombre de personnes membres des groupes désignés dans le bassin de candidatures. [R] [R]
- Veiller à constituer un comité d'embauche diversifié. [R]
- S'assurer que les indicateurs d'excellence dans les critères d'évaluation sont dépourvus de biais inconscients. [R]
- Déterminer et classer les critères d'évaluation par ordre de priorité avant la consultation des dossiers de candidatures. [R]
- Ne pas inclure des critères ni poser des questions qui pourraient s'avérer discriminatoires concernant des sujets protégés par la Charte des droits et libertés de la personne (p. ex., au sujet de l'âge ou du handicap). [R]
- Former ou sensibiliser les membres du comité d'évaluation au sujet des différents biais inconscients et leurs effets. [CFSG] (Pour plus d'information, voir les formations [Module de formation sur les préjugés inconscients](#) des Chaires de recherche du Canada et [Biais inconscients et recrutement](#) du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion.)
- Veiller à ce que les membres du comité d'évaluation soient à jour au sujet des politiques entourant l'EDI. [R]
- Recourir à une entrevue structurée. [R]
- Assurer la bonne gestion des apparences de partialité qui peuvent exister avant ou qui peuvent émerger durant le processus d'embauche. [R]



## Pour les membres du comité de sélection

- Comme président ou présidente du comité de sélection, donner l'exemple aux autres en nommant son désir de reconnaître et de maîtriser ses propres biais inconscients. [R]
- S'assurer que chaque membre du comité a l'occasion de s'exprimer au sujet de chacune des candidatures. [R]
- Faire le **test d'association implicite** dans le but de reconnaître et de maîtriser ses biais. [R] [R]
- Accepter la présence de biais inconscients chez sa propre personne, remettre régulièrement en question ses croyances ainsi que ses convictions et accepter la rétroaction. [R]
- S'assurer de collecter uniquement l'information factuelle qui se rapporte aux critères et aux sous-critères de sélection pour éviter les interprétations ou les présomptions erronées basées sur les caractéristiques personnelles des candidatures. [R]
- Accorder suffisamment de temps à l'évaluation de chacune des candidatures. [R] [R]
- Évaluer la candidature dans son ensemble plutôt que de seulement se fier à un élément particulier tel que les lettres de recommandation qui peuvent contenir des biais. [R]
- Appliquer les critères d'évaluation uniformément à chaque candidature. [R] [R] Toutefois, il est important de tenir compte des circonstances particulières de chaque personne pour que l'évaluation soit équitable (p. ex., à propos de la vision de son intégration au département et à la faculté, une candidature provenant de l'externe doit être évaluée de façon équitable par rapport à une autre qui vient de l'interne, les deux n'ayant pas la même connaissance du milieu). [CFSG]
- Remettre en question régulièrement ses propres jugements au cours du processus d'évaluation (p. ex., est-ce qu'un biais est présentement en jeu?). [R] [R]
- Être capable de fournir des explications soutenables pour le refus ou la sélection d'une personne. [R]



## Références et ressources utiles

Pour approfondir le sujet et pour consulter les références et quelques ressources utiles, [cliquez ici](#).

## Remerciements

Ce projet a été financé en partie par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

Remerciements à Eve Langelier et son équipe pour l'idéation, la recherche et la production des contenus\*. Eve Langelier est titulaire de la Chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec et professeure à la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

La [Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#) (CFSG) vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et

de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

Partenaires fondateurs : CRSNG et Université de Sherbrooke. Partenaire principal : Rio Tinto.

\*Les contenus de cet outil ont été édités par l'Université de Sherbrooke.

