



Les biais inconscients dans le recrutement

Références

- Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality By Design*, Harvard University Press. [R]
- Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. [R]
- Chaires de recherche du Canada. (2018). *Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste*. Gouvernement du Canada. [R]
- Chaires de recherche du Canada. (2019). *Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs – module de formation*. Gouvernement du Canada. [R]
- Charbonneau, M. et Ouellette, D. (2008). *L'accès à l'égalité en emploi. Guide pour l'intégration des personnes handicapées : programme d'accès à l'égalité en emploi des organismes publics*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. [R]
- Commission de la fonction publique du Canada. (2009). *L'entrevue structurée : Comment concevoir et mener des entrevues structurées dans le cadre d'un processus de nomination*. [R]
- Eid, P. (2012). *Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination*. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415-450. [R]
- Ernst & Young. (2013). *Repoussez vos limites : Vaincre les préjugés cachés pour tirer pleinement parti de la diversité*. [R]
- Fine, E. et Handelsman, J. (2010). *Benefits and challenges of diversity in academic settings*. WISELI. [R]
- Fine, E. et Handelsman, J. (2012). *Reviewing applicants: Research on bias and assumptions*. WISELI. [R]
- Girier, D., Lamouri, J. et Pulido, B. (2020). *Biais inconscients et recrutement*. [R]
- Koval, C. Z., & Rosette, A. S. (2021). The Natural Hair Bias in Job Recruitment. *Social Psychological and Personality Science*, 12(5), 741–750. [R]
- Parker, R., Pelletier, J. et Croft, E. (2019). *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie*. (Ouvrage original publié en 2015 [sous le titre *WWEEST's Gender Diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering*, Vancouver, UCB Press]). [R]
- Pride at Work Canada (2018). *Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers*. [R]
- Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion. (2020). *Formations : Biais inconscients et recrutement*. [R]
- 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. [R]

Ressources

Chaires de recherche du Canada. Module de formation portant sur les préjugés inconscients. [\[R\]](#)

Girier, D., Lamouri, J. et Pulido, B. (2020). *Biais inconscients et recrutement*. [\[R\]](#)

IAT Corp. Test d'association implicite. [\[R\]](#)

Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion. (2020). Formations : biais inconscients et recrutement. [\[R\]](#)

Université de Sherbrooke. Coffre à outils sur l'EDI en recherche. [\[R\]](#)

Université de Sherbrooke. Guide de rédaction inclusive [\[R\]](#)

