

# PETIT GUIDE POUR UN PROCESSUS D'EMBAUCHE INCLUSIF ET ÉQUITABLE

Une présentation du Comité Équité de la Société de Philosophie du Québec

## À QUI S'ADRESSE CE GUIDE?

Les biais cognitifs sont normaux et typiquement humains. Certes, un travail de vulgarisation et de sensibilisation est nécessaire, mais il existe un défi encore plus grand : la résistance à l'idée que nos biais soient à l'œuvre, malgré la bonne volonté et la connaissance de ceux-ci. La résistance est elle-même une forme de biais servant à se protéger et allant jusqu'à encourager des comportements encore plus biaisés résultant de la rationalisation. Ce guide cherche donc à contrer cette résistance en rappelant aux personnes en situation d'embauche les comportements et attitudes à privilégier ou à éviter.

## QUELS SONT LES PIÈGES À ÉVITER LORS D'UNE ENTREVUE D'EMBAUCHE?

1. *Uniformité du groupe de recruteurs* et absence de roulement du comité d'embauche.
2. *Concentration décisionnelle* et prise de parole d'un recruteur en particulier.
3. *Méconnaissance des biais cognitifs* ou résistance à admettre ses propres biais cognitifs.
4. *Absence de grille d'entrevue* (avec des critères clairs) ou absence de prise de notes.
5. *Double standard* selon la provenance/sexe des candidat-e-s.
6. Considérer que les *bonnes intentions suffisent* à contrer les inégalités systémiques.

## QUELS SONT LES PRINCIPAUX BIAIS COGNITIFS À RECONNAÎTRE?

*Biais d'ancrage* : Il s'agit de donner trop d'importance aux premières informations obtenues, comme l'apparence physique, l'origine ethnique, le prestige de l'université d'attache, la manière de se présenter ou encore une idée avec laquelle on est en accord/désaccord.

*Biais d'autorité* : Ce biais est présent lorsque les critères et le profil d'embauche sont déterminés par une figure dominante du comité participant à l'entrevue.

*Biais de cadrage* : Ce biais est à l'œuvre notamment lorsqu'un-e candidat-e est référé-e par un membre du département et préparé-e spécifiquement pour cette entrevue. Cette personne fera probablement meilleure impression, sans pour autant être plus compétente.

*Biais culturel* : Il s'agit ici de la proximité culturelle ou institutionnelle qui serait garante de la valeur d'un-e candidat-e. Cela se traduit par le fait d'être plus indulgent et enthousiaste avec les personnes qui nous ressemblent ou qui, par exemple, ont étudié au même endroit que nous.

*Effet de contraste* : Ce biais est présent lorsque le comité est enclin à choisir la personne qui se démarque le plus dans un groupe, par exemple car elle est plus sympathique, plus drôle ou plus confiante, alors qu'elle n'est pas forcément la meilleure pour le poste.

*Effet de conformisme* : Ce mécanisme consiste à suivre la majorité ou les personnes plus influentes d'un groupe lors de la délibération.

*Biais de confirmation* : Il s'agit dans ce cas de privilégier les informations qui confirment une première impression et de donner peu d'importance à ce qui pourrait nous faire changer d'avis.

*Biais de la tache aveugle* : Ce biais est le plus sournois, puisqu'il s'agit de l'incapacité à constater ses propres biais cognitifs et à admettre ses préjugés.

### **QUELQUES RECOMMANDATIONS :**

1. *Composition diversifiée du comité d'embauche* et représentation des minorités.
2. Créer des *grilles d'évaluation avec critères d'embauche* déterminés par le département (pour éviter de se fier aux simples impressions et pour éviter les biais inconscients).
3. *Masquer les informations* qui ne correspondent pas à des critères retenus (par exemple : le nom, l'université de diplomation, l'âge).
4. Créer des *banques de candidatures à l'avance* afin d'éviter que le processus soit fait à la hâte et que les biais soient particulièrement présents.
5. Retenir en entrevue une *liste idéalement paritaire et diversifiée* de candidat-e-s, tout particulièrement dans le cas où le département manque de diversité (on peut, par exemple, choisir les personnes retenues en fonction de ce qui est nécessaire pour le poste et pas forcément car le dossier académique est plus impressionnant).

### **POUR EN SAVOIR PLUS :**

*État des lieux et recommandations concernant les questions d'équité à l'embauche et les conditions de travail*, rapport du Comité Équité de la SPQ, en ligne.

*Good Equity Practices*, Association Canadienne de Philosophie, en ligne.

*La loi sur l'équité en matière d'emploi*, Gouvernement canadien, en ligne.

*Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs*, CRSNG, en ligne.

### **RÉFÉRENCES :**

Currarini, S., & Mengel, F. (2016). Identity, homophily and in-group bias. *European Economic Review*, 90, 40-55.

Stanovich, K. E., & West, R. F. (2008). On the relative independence of thinking biases and cognitive ability. *Journal of personality and social psychology*, 94(4), 672.

Vezzali, L., & Stathi, S. (Eds.). (2016). *Intergroup contact theory: Recent developments and future directions*. Taylor & Francis.

Roth, M.S. (2019). *Safe enough spaces: A pragmatist's approach to inclusion, free speech, and political correctness on college campuses*. Yale University Press.

**Document réalisé par Janie Brisson et Geneviève Choquette.**