

Rappel aux membres de comités concernant les biais



Influence des biais dans l'évaluation par les pairs

- Plusieurs types de préjugés, souvent inconscients, peuvent influencer notre jugement ou nos décisions à notre insu.
 - Ils peuvent être basés sur le genre, l'appartenance à un groupe racisé, la langue, le handicap, l'âge, la notoriété d'une personne, le prestige ou la taille de l'établissement, etc.
 - Nous pouvons avoir ces préjugés même envers les membres de notre propre groupe.

Quelques types de biais fréquents

- Biais de **confirmation** : nous portons une plus grande attention aux informations qui confirment notre opinion.
- Effet de **halo** : une impression positive ou négative sur un élément d'une candidature (p. ex., le prestige de l'établissement) peut influencer la perception des autres éléments.
- Effet de **similarité** : nous avons tendance à favoriser les personnes qui nous ressemblent (caractéristiques, parcours, etc.).

Minimiser l'influence des biais en comité

- Le FRQ invite tous les membres de comités à compléter un [module de formation en ligne](#) sur les biais pouvant affecter l'évaluation des demandes.
- Nous vous rappelons l'importance **d'assurer l'équité du processus d'évaluation**, notamment en réduisant l'influence possible des biais.
- Chaque personne doit baser ses arguments uniquement sur les **éléments présents dans la demande**, porter une **attention particulière à ses propres biais** et **s'assurer d'en minimiser l'influence**.
- L'équité est une **responsabilité partagée** par l'ensemble du comité. **Toute apparence d'iniquité ou tout biais potentiel** pouvant influencer les délibérations ou les décisions prises en comité doivent être portés à l'attention du comité.

Minimiser l'influence des biais en comité (suite)

- Questions à se poser régulièrement:
 - Certaines personnes doivent-elles répondre à des **standards plus élevés** que d'autres?
 - Les candidatures présentant des **parcours atypiques** sont-elles sous-évaluées?
 - L'évaluation d'une candidature est-elle influencée par **nos propres préoccupations** face à une situation de handicap, par exemple?
- S'assurer que l'évaluation des différents critères tient compte des **interruptions et ralentissements** décrits dans la demande.
 - Les **attentes face à la productivité et la performance des personnes candidates doivent être ajustées** en fonction des informations fournies dans ces sections, le cas échéant.
 - Ces informations **ne doivent jamais être utilisées au détriment de la personne candidate.**
 - Consulter les [Lignes directrices en lien avec les interruptions, ralentissements et autres circonstances particulières](#)

