



Les préjugés dans l'écosystème de recherche : Transcription

Titre

Bienvenue dans le module 1 : Les préjugés dans l'écosystème de recherche. L'objectif de ces modules est de permettre aux membres des comités d'évaluation par les pairs et d'évaluation du mérite, notamment les chercheurs, les membres d'une communauté, les utilisateurs des connaissances et les détenteurs de savoirs traditionnels, de comprendre les préjugés et la manière dont ils peuvent exercer une influence dans l'écosystème de la recherche.

Quelques précisions avant de commencer

Pour une expérience optimale, utilisez Google Chrome ou Microsoft Edge à partir d'un Mac ou d'un PC. Certains outils d'accessibilité peuvent ne pas fonctionner dans d'autres navigateurs. Dans les rares cas où la narration diffère du texte à l'écran, des sous-titres codés s'afficheront. Comme le jargon évolue constamment, le contenu sera actualisé sur une base régulière, s'il y a lieu.

Naviguer dans ce module

Utilisez la barre de lecture pour suspendre la lecture, passer d'une diapositive à l'autre ou couper le son. Vous pouvez également activer et désactiver les sous-titres, consulter la table des matières et réduire ou déplacer la barre de lecture.

Objectifs

Les objectifs d'apprentissage de ce module sont les suivants :

1. Distinguer les préjugés individuels des préjugés systémiques.
2. Définir l'intersectionnalité et les préjugés.
3. Décrire comment les préjugés sont vécus par les groupes sous-représentés.

4. Expliquer comment les préjugés peuvent influencer la recherche et la communauté scientifique.

Un mot sur votre bien-être

Chaque personne interprète la notion de préjugés à sa façon, selon son expérience concrète. Pour certaines personnes, le sujet des préjugés lors de l'évaluation par les pairs sera relativement nouveau. Pour d'autres, les préjugés, les microagressions et la discrimination pourraient faire partie de leur quotidien. Au cours des modules, prenez le temps d'évaluer votre état physique et mental alors que vous réagissez au contenu. N'hésitez pas à faire une pause aussi souvent que nécessaire. L'enregistrement reprendra là où vous l'avez arrêté. Si le contenu vous ébranle au point où vous vous sentez incapable de terminer le module, accédez à du soutien en cliquant sur le bouton à l'écran.

[Soutien en santé mentale — Canada.ca](#)

Objectif 1

[Références](#)

Qu'est-ce qu'un préjugé?

Qu'est-ce qu'un préjugé 1

Un préjugé est un « raccourci mental » découlant des histoires, des images et des valeurs qui teintent notre quotidien. Il façonne notre perception du monde et peut conférer des avantages injustes aux personnes faisant partie des [groupes dominants](#).

Qu'est-ce qu'un préjugé 2

Vous vous sentez à l'aise auprès de gens qui vous ressemblent? Avez-vous déjà remarqué à quel point le fait de voir certains groupes dans les médias influence la façon dont nous les traitons, que nous leur ressemblions ou non? C'est ce qu'on appelle les préjugés, et ces préjugés peuvent être avantageux ou désavantageux pour les autres.

Qu'est-ce qu'un préjugé 3

Le fait d'avoir un préjugé peut être hors de notre contrôle, mais il importe de ne pas laisser le préjugé influencer nos gestes, par exemple en traitant quelqu'un différemment des autres, ce qui constitue de la [discrimination](#). Il existe deux types de préjugés : les préjugés personnels que nous avons et les préjugés plus généraux et systémiques intégrés dans la société. De plus, nos préjugés personnels peuvent être conscients ou inconscients. Plongeons-nous dans le vif du sujet et explorons comment les préjugés nous influencent à ces différents niveaux.

Les préjugés conscients 1

Imaginez que vous évaluez la candidature d'un chercheur renommé. Vous êtes enthousiaste, vous vous attendez à un dossier de qualité et vous êtes enclin à lui accorder le bénéfice du doute, avant même de l'avoir lu. Ce biais est conscient; vous êtes conscient de votre prédisposition positive due à la réputation du candidat. Cependant, ce biais pourrait vous amener à négliger les défauts de la proposition.

Les préjugés conscients 2

Le biais conscient fait référence à notre conscience explicite d'attitudes, de comportements ou d'hypothèses favorables ou défavorables. Heureusement, comme nous reconnaissons ces biais, nous pouvons travailler activement à les atténuer. En reconnaissant nos prédispositions, nous pouvons nous efforcer d'être équitables et impartiaux dans nos évaluations, en veillant à ce que toutes les propositions soient évaluées de manière approfondie.

Les préjugés inconscients 1

Imaginez qu'on vous demande d'évaluer des propositions de recherche. En lisant une proposition, vous pourriez [inconsciemment privilégier](#) les idées ou les méthodologies qui correspondent à votre propre parcours ou expérience.

Les préjugés inconscients 2

Par exemple, si la proposition émane d'un établissement prestigieux ou est rédigée par une personne avec laquelle vous partagez des similitudes (comme le [genre](#), l'origine ethnique ou la discipline), vous pourriez inconsciemment lui accorder une considération plus favorable. À l'inverse, si la proposition émane d'un établissement moins connu ou d'une personne à laquelle vous ne vous identifiez pas, vous

pourriez involontairement sous-estimer son travail. Ce biais peut conduire à des évaluations injustes, à négliger des idées innovantes ou des chercheurs talentueux simplement parce qu'ils ne correspondent pas à vos idées préconçues de l'excellence.

Les préjugés inconscients 3

Dans le processus d'évaluation par les pairs dans le milieu de recherche, les [préjugés inconscients](#) peuvent nuire à [l'inclusion](#) et à la [diversité](#) en perpétuant la domination de certaines perspectives et en marginalisant d'autres. Il est essentiel de reconnaître et d'atténuer ces préjugés afin de garantir une évaluation juste et équitable des propositions de recherche, ce qui, en fin de compte, favorisera l'inclusion au sein de la communauté de recherche.

Les préjugés systémiques 1

Outre les préjugés individuels, il existe également des préjugés systémiques. Il s'agit des façons dont les règles et les normes de la société peuvent freiner certaines personnes et en favoriser d'autres.

Les préjugés systémiques 2

Imaginez que toutes les meilleures opportunités soient réservées aux personnes qui ont pu mener leurs recherches ou suivre leurs études sans interruption, sans avoir besoin de prendre de congé. Cela profiterait aux personnes qui n'ont pas besoin de s'absenter de leur travail ou de leurs études, mais pourrait désavantager celles qui doivent s'absenter en raison d'obligations familiales, d'un [handicap](#) ou d'un problème de santé.

Les préjugés systémiques 3

On qualifie certains préjugés de « systémiques » parce qu'ils ont des répercussions cumulatives et prolongées. Ce type de préjugés peut être difficilement repérable pour les personnes qui ne sont pas confrontées aux obstacles ou aux inégalités qui y sont associés. Au Canada, des études montrent des écarts salariaux, des disparités en matière de sécurité d'emploi, et les cas de [discrimination](#) sont bien documentés chez les Autochtones (Premières Nations, Inuits, Métis), chez les personnes [2ELGBTQI+](#), chez les personnes en [situation de handicap](#) ou d'autres [groupes minoritaires](#).

Relations entre préjugés individuels et préjugés systémiques

Les préjugés individuels sont souvent façonnés et influencés par les préjugés systémiques, et vice versa. Qu'ils soient individuels ou systémiques, les préjugés peuvent renforcer les obstacles des [groupes sous-représentés](#) relativement à l'évaluation par les pairs. Reconnaître l'existence de préjugés systémiques est une première étape à franchir afin de pouvoir se concentrer sur le contenu des propositions de recherche à évaluer plutôt que sur les présomptions concernant le chercheur, le thème de recherche ou les utilisateurs de la recherche. Les deux questions suivantes testeront vos connaissances sur les préjugés.

Choix multiple 1

Un comité organisateur reçoit une suggestion pour sa prochaine conférence : fournir des cartes tactiles aux participants malvoyants afin qu'ils puissent se repérer dans le lieu de la conférence. Le comité ignore cette suggestion et préfère installer des rampes d'accès pour les fauteuils roulants et fournir des interprètes en langue des signes.

Laquelle des propositions suivantes illustre le mieux les [préjugés inconscients](#) dans le processus décisionnel du comité?

- A. Les membres du comité expriment ouvertement leur réticence à fournir des cartes tactiles aux participants malvoyants, invoquant des préoccupations liées au coût.
- B. Bien qu'il reconnaisse l'importance de l'accessibilité, le comité néglige la suggestion de fournir des cartes tactiles aux participants malvoyants.
- C. Le comité suit une liste de vérification standard pour les exigences en matière d'accessibilité, qui comprend l'accessibilité en fauteuil roulant et les interprètes en langue des signes, mais ne tient pas compte des autres besoins en matière d'accessibilité.
- D. Le comité sollicite activement l'avis des participants en situation de handicap et intègre des exigences d'accessibilité qui répondent à un large éventail de besoins, y compris des cartes tactiles pour les personnes malvoyantes.

Bonne réponse :

Bien joué! La bonne réponse est B.

L'option B est l'exemple le plus clair de préjugé inconscient, car les membres du comité ont de bonnes intentions dans leurs efforts pour garantir l'accessibilité, mais négligent des suggestions qui sont essentielles pour répondre aux besoins des participants malvoyants.

Cette omission peut résulter d'un manque de sensibilisation ou de compréhension des défis auxquels ce groupe est confronté, ce qui conduit à un préjugé inconscient dans la prise de décision. Les préjugés ne sont pas toujours évidents, et les décisions peuvent refléter plusieurs formes de préjugés à la fois. Par exemple, les préjugés systémiques peuvent conduire à des préjugés conscients ou inconscients.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Mauvaise réponse :

Bel effort! Cependant, revoyons les options et le scénario.

L'option A démontre un préjugé conscient, car les membres du comité expriment ouvertement leur réticence à fournir des exigences d'accessibilité aux participants malvoyants en raison d'attitudes négatives ou de préjugés.

L'option C met en évidence un préjugé systémique, le comité suivant les procédures établies sans évaluer de manière critique leur efficacité ni tenir compte des commentaires des groupes concernés, ce qui conduit à des pratiques d'exclusion.

L'option D présente une approche proactive pour lutter contre les préjugés en sollicitant activement l'avis des personnes concernées et en ajustant les plans en conséquence, ce qui indique l'absence de préjugés inconscients.

Il convient de noter que les préjugés ne sont pas toujours clairement identifiables, car les décisions peuvent refléter plusieurs formes de préjugés à la fois. Par exemple, les préjugés systémiques peuvent conduire à des préjugés conscients ou inconscients.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Choix multiple 2

Une chercheuse postdoctorale issue d'une université de second rang a récemment rejoint le laboratoire de l'un des meilleurs chercheurs dans son domaine. Peu après son arrivée, elle demande à son professeur principal l'autorisation d'assister à une importante conférence au sujet de son nouveau domaine d'étude. Le professeur lui répond avec un sourire narquois et une remarque de mauvais goût, laissant entendre que la chercheuse n'a pas encore mérité ce privilège et qu'elle doit faire ses preuves au laboratoire avant de pouvoir assister à des conférences prestigieuses.

Quel concept décrit le mieux le comportement du professeur dans cette situation?

- A. Les préjugés conscients
- B. Les préjugés inconscients
- C. Les préjugés systémiques
- D. Aucune de ces réponses

Bonne réponse :

Bien joué! La réponse correcte est A. Les préjugés conscients.

Le professeur a délibérément fait une remarque désobligeante à l'égard de la chercheuse, se basant sur des suppositions concernant son expérience. Les préjugés conscients sont ceux dont les individus ont conscience, souvent issus de croyances ou de préjugés personnels.

Dans ce cas, la réponse du professeur démontre une décision claire et consciente de discriminer la chercheuse en fonction de sa propre perception de l'expérience et du parcours universitaire de celle-ci.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Mauvaise réponse :

Bel effort! Cependant, revoyons les options et le scénario.

Dans le scénario, la réaction délibérée et manifeste du professeur, marquée par un sourire narquois et une remarque de mauvais goût, suggère une conscience de ses préjugés plutôt qu'une prédisposition inconsciente.

Bien que les préjugés systémiques puissent influencer les comportements individuels, le scénario se concentre principalement sur l'interaction directe et personnelle entre le professeur et la chercheuse, ce qui le rend plus révélateur d'un préjugé personnel que d'un préjugé systémique. Par conséquent, la bonne réponse est : A. Préjugé conscient.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Objectif 2

Pourquoi faut-il se sensibiliser aux préjugés?

Les préjugés influencent la vie des gens

Les préjugés peuvent avoir une incidence sur tous les aspects du monde de la recherche, des opportunités d'emploi à l'évaluation par les pairs, en passant par les chances de publication. Certaines personnes bénéficient de plus de financement, de citations et de promotions, en partie à cause des préjugés. Cela confère un avantage aux équipes de recherche en quête d'un financement supplémentaire par rapport aux nouvelles équipes et aux nouvelles idées; un phénomène appelé [l'effet Matthieu](#). Ces préjugés sous-jacents entravent le progrès et l'innovation dans la recherche. En s'attaquant aux préjugés de manière globale, les trois organismes peuvent mieux remplir leur mission qui consiste à stimuler l'innovation et à générer des connaissances qui profitent à la société.

Les préjugés peuvent être intersectionnels 1

La notion [d'intersectionnalité](#) renvoie à des circonstances particulières qui découlent d'une exposition simultanée à de multiples préjugés. C'est un concept que la professeure Kimberlé Crenshaw a amené, puis qui a été enrichi par d'autres chercheurs féministes. Comprendre l'intersectionnalité aide à saisir l'incidence des préjugés dans le milieu de la recherche.

Les préjugés peuvent être intersectionnels 2

La [discrimination](#) peut se manifester dans différentes directions. Une personne peut être victime de marginalisation en raison d'un aspect, mais bénéficier de [privilèges](#) en raison d'un autre. Par exemple, dans l'évaluation des personnes étudiantes, les hommes racisés sont souvent considérés comme ayant plus d'autorité que les femmes racisées, mais moins d'autorité que les hommes blancs. Les comités d'évaluation doivent réfléchir à la manière dont les préjugés liés au chevauchement des identités peuvent opérer.

Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA)

Reconnaissant l'existence de préjugés pouvant influencer l'évaluation par les pairs, les trois organismes fédéraux de financement de la recherche ont signé la DORA. Cliquez sur le bouton à l'écran pour vous renseigner sur la DORA. Les organismes signataires de cette déclaration se sont engagés à soutenir l'établissement et la promotion de pratiques exemplaires en évaluation de la recherche.

[Se renseigner sur la DORA](#)

Objectifs 3 et 4

Les préjugés dans l'écosystème de recherche

Les différents types de préjugés dans l'évaluation par les pairs et l'évaluation du mérite

On recense neuf types de préjugés à l'égard des chercheurs, des orientations de la recherche et des [utilisateurs de la recherche](#).

1. Les préjugés raciaux
2. Les préjugés envers les peuples et communautés autochtones
3. Les préjugés liés aux handicaps
4. Les préjugés linguistiques
5. Les préjugés liés à l'établissement
6. Les préjugés liés à l'âge
7. Les préjugés liés au stade de carrière
8. Les préjugés liés au genre
9. Les préjugés liés à l'orientation sexuelle

1. Les préjugés raciaux 1

[Références](#)

Le racisme est l'idée qu'une race, un concept social et politique basé sur la couleur ou l'ethnicité, peut être supérieure à une autre. Les gestes, pratiques ou politiques racistes entraînent des croyances biaisées à l'égard des personnes. Ils peuvent conduire à un traitement inégal, voire à l'exclusion, et favorisent les inégalités. Le racisme se manifeste sous diverses formes (p. ex. [anti-noir](#), [anti-asiatique](#) ou [à l'égard des Premières Nations, des Inuits et des Métis](#)). [L'islamophobie](#) et [l'antisémitisme](#) sont également des formes de racisme.

1. Les préjugés raciaux 2

Dans le domaine de la recherche, le racisme peut nuire aux perspectives d'emploi et aux possibilités de financement, tout en imposant au personnel racisé des responsabilités supplémentaires comme le mentorat ou le travail communautaire, ce qui réduit le temps consacré à la recherche et aux demandes de financement. Les personnes racisées sont souvent représentées de manière stéréotypée et les professeurs racisés sont sous-représentés dans les établissements de recherche canadiens, avec des disparités variant selon la race.

1. Les préjugés raciaux 3

Selon le recensement de 2016, les groupes racisés représentaient 21 % du personnel enseignant universitaire. Ce pourcentage était similaire à leur part dans la population active totale, mais inférieur à leur représentation parmi les titulaires d'un doctorat (31 %). Certains groupes étaient encore moins représentés. Par exemple, le corps professoral universitaire ne comptait que 2 % de personnes noires, alors que ces dernières représentaient 3 % de la population active.

1. Les préjugés raciaux 4

Le racisme influence le financement de la recherche et les publications. Les chercheurs issus de milieux racisés utilisent souvent des méthodes de recherche axées sur la communauté qui diffèrent des approches traditionnelles. Cependant, les comités d'évaluation ont tendance à privilégier les méthodes familières, peut-être moins innovantes. Cette préférence souligne l'importance d'intégrer les principes de la DORA dans le processus d'évaluation par les pairs afin de garantir un contexte de financement équitable.

1. Les préjugés raciaux 5

Par exemple, les chercheurs racisés sont plus susceptibles de soumettre pour publication des articles sur des sujets moins acceptés. Cliquez sur le bouton à l'écran pour voir la recherche. Cela crée deux problèmes : Premièrement, cela maintient un biais dans le financement et la publication en faveur des [groupes dominants](#), même si leurs travaux ne sont pas aussi innovants. Deuxièmement, cela rend l'obtention d'un financement plus difficile pour les chercheurs racisés.

Recherche sur les préjugés dans l'écosystème de recherche

Bien que les données canadiennes soient limitées, une étude étasunienne portant sur les taux d'attribution des bourses entre 2014 et 2016 a révélé que les scientifiques de race noire qui travaillent dans le domaine de la santé ont reçu des subventions importantes des National Institutes of Health à un taux 55 % inférieur à celui des scientifiques de race blanche.

Erosheva, E. A., et al. (2020). *Science Advances*, 6(23), eaaz4868 (en anglais seulement).

Au Royaume-Uni, une étude a révélé que les chercheurs issus de minorités ethniques recevaient en moyenne 65 000 £ de moins en subventions que leurs collègues de race blanche.

Lia, L. Y., et al. (2020). *Science in Parliament*, 76(4), 17-19 (en anglais seulement).

1. Les préjugés raciaux 6

Ces dynamiques ont non seulement un impact sur la carrière des chercheurs racisés, mais elles affectent également la mesure dans laquelle la recherche profite à toutes les personnes qui vivent au Canada.

Choix multiple 3

Parmi les éléments suivants, lequel ne constitue pas un défi auquel sont confrontés les professeurs racisés dans les universités canadiennes?

- A. Le traitement stéréotypé contribue à leur absence du campus et provoque un sentiment d'altérité ou d'isolement.
- B. Ils mènent souvent des recherches sur des sujets ayant une influence significative dans leur domaine et bénéficient d'un taux d'acceptation plus élevé lorsqu'ils publient des articles.
- C. Ils assument généralement une charge plus lourde en matière de mentorat, de soutien aux étudiants et de promotion des liens communautaires.
- D. Ils sont confrontés à des obstacles au financement, car leurs recherches ne correspondent généralement pas aux programmes des membres du groupe dominant.

Explication (bonne réponse) :

Bien joué! La bonne réponse est B.

Les membres du corps professoral racisés ne bénéficient généralement pas de taux d'acceptation plus élevés lorsqu'ils publient des articles, même s'ils mènent des recherches sur des sujets ayant une influence significative dans leur domaine.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Explication (mauvaise réponse) :

Bel effort! Cependant, revoyons les options.

Même si les comités d'évaluation peuvent effectivement privilégier les méthodologies et les sujets familiers, les membres du corps professoral issus de minorités ethniques ne bénéficient généralement pas de taux d'acceptation plus élevés lorsqu'ils publient des articles, bien qu'ils mènent des recherches sur des sujets ayant une influence significative dans leur domaine.

Ce manque de reconnaissance peut provenir de préjugés systémiques qui privilégient certains types de recherche au détriment d'autres, souvent au détriment des travaux axés sur la communauté.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Choix multiple 4

Quel est l'impact des préjugés systémiques dans les processus décisionnels en matière de publication et de financement sur les chercheurs racisés?

- A. Ils rencontrent moins d'obstacles pour obtenir des fonds et être reconnus.
- B. Leurs programmes de recherche sont plus susceptibles d'être acceptés, quelle que soit leur originalité.
- C. Ils sont plus susceptibles de recevoir un soutien pour leurs recherches axées sur la communauté.
- D. Ils rencontrent des obstacles pour faire accepter et financer leurs travaux.

Explication (bonne réponse) :

Bien joué! La bonne réponse est D.

Les préjugés systémiques dans les processus de publication et de financement créent souvent des obstacles pour les chercheurs racisés qui souhaitent voir leurs travaux acceptés et financés.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Explication (mauvaise réponse) :

Bel effort! Cependant, revoyons les options.

Les préjugés systémiques dans les processus décisionnels en matière de publication et de financement créent souvent des obstacles pour les chercheurs racisés.

Ces obstacles peuvent inclure des taux d'acceptation plus faibles pour leurs travaux, des difficultés à obtenir des fonds et des défis à faire reconnaître et soutenir leur contribution au sein du milieu universitaire et collégial.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

2. Préjugés envers les peuples et communautés autochtones 1

Références

Les étudiants et professeurs autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) sont sous-représentés dans les établissements de recherche canadiens. Selon Statistique Canada, en 2019, alors que les peuples autochtones représentaient 5 % de la population canadienne, moins de 2 % des doctorants et un peu plus de 2 % de l'ensemble du corps professoral étaient autochtones. La même année, environ un tiers des professeurs et chercheurs autochtones ont déclaré avoir été traités injustement ou avoir subi de la [discrimination](#) au sein de leur établissement.

2. Préjugés envers les peuples et communautés autochtones 2

La pénurie de professeurs autochtones limite les possibilités de mentorat et les oblige souvent à assumer des responsabilités supplémentaires, ce qui réduit le temps qu'ils peuvent consacrer à la recherche et à la publication. Ils doivent également composer avec des environnements universitaires et collégiaux difficiles, l'isolement géographique et une perception largement répandue selon laquelle les chercheurs autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) ont leur place dans des disciplines spécifiques. Il est important de souligner que ce ne sont pas tous les chercheurs s'intéressant aux questions autochtones qui sont autochtones, et que ce ne sont pas non plus tous les chercheurs autochtones qui travaillent sur ces questions.

2. Préjugés envers les peuples et communautés autochtones 3

Le processus d'évaluation par les pairs peut également exclure les valeurs et les connaissances des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Par exemple, les membres d'un comité d'évaluation peuvent ne pas accorder d'importance à la recherche communautaire ou réduire la participation des Autochtones à un simple geste symbolique ([inclusion de façade](#)), en privilégiant les méthodologies occidentales ou européennes. Cela perpétue un préjugé systémique selon lequel la recherche utilisant des méthodes occidentales est considérée comme plus finançable que celle fondée sur les systèmes de connaissances et les façons de faire autochtones.

2. Préjugés envers les peuples et communautés autochtones 4

Ce biais systémique trouve son origine dans une mauvaise compréhension et une mauvaise application des droits des peuples autochtones, notamment des Premières Nations, des Inuits et des Métis, en matière de connaissances et de pratiques. Il entraîne une pénurie de chercheurs autochtones en minimisant la valeur de leurs méthodologies culturelles, ce qui peut les dissuader de solliciter du financement. Il en résulte globalement une réduction des retombées de la recherche pour l'ensemble de la population canadienne.

3. Préjugés liés aux handicaps 1

[Références](#)

Le [capacitisme](#) se manifeste par des préjugés et des gestes discriminatoires fondés sur des différences physiques, mentales ou émotionnelles. En raison du capacitisme, les personnes en situation de handicap sont perçues comme moins aptes à contribuer et comme ayant moins de valeur intrinsèque que les autres. Le capacitisme limite les possibilités des personnes en situation de handicap, crée et maintient des conditions d'inaccessibilité et d'exclusion.

3. Préjugés liés aux handicaps 2

Le fait de privilégier la productivité en recherche plutôt que les retombées de cette dernière est un symptôme du [capacitisme](#) dans l'écosystème de la recherche. Ce préjugé suppose que les personnes qui ne correspondent pas à l'image idéalisée d'une personne ayant un parcours professionnel traditionnel ont une contribution moindre. Par exemple, une personne inscrite à temps plein aux

études, travaillant de longues heures, présentant des exposés lors de plusieurs conférences et publiant régulièrement.

3. Préjugés liés aux handicaps 3

Cette attente discriminatoire a des répercussions variables sur l'expérience des chercheurs en situation de handicap en fonction de facteurs comme la visibilité de leur [handicap](#), leur [genre](#), leur origine ethnique ou leur [âge](#). Par exemple, les personnes ayant un handicap non apparent doivent souvent réfléchir aux risques et aux avantages liés à la divulgation de leur handicap, car leurs collègues ou supérieurs hiérarchiques peuvent douter de leurs capacités de recherche ou de leur droit à bénéficier d'une aide à l'accessibilité.

3. Préjugés liés aux handicaps 4

Les exigences en matière d'accessibilité pour les personnes en [situation de handicap](#) varient considérablement dans le milieu de la recherche et sont parfois inexistantes ou incohérentes. En l'absence de soutien, les chercheurs en situation de handicap doivent souvent consacrer leur temps personnel à plaider en faveur de mesures d'adaptation ou à rendre les environnements accessibles, ce qui les détourne de leurs recherches et peut les faire paraître moins productifs. Même lorsque le soutien est disponible, les administrateurs peuvent ne pas disposer des connaissances nécessaires pour le mettre en œuvre efficacement.

3. Préjugés liés aux handicaps 5

Les personnes en [situation de handicap](#) sont souvent laissées à elles-mêmes pour naviguer dans un système inaccessible, et le temps et les efforts que cela leur demande ne sont pas pris en compte dans l'évaluation de leur productivité.

Choix multiple 5

Vous évaluez la candidature d'un candidat qui a terminé son stage postdoctoral en six ans dans le même établissement où il a obtenu son doctorat. Dans la section sur l'avancement de carrière de sa candidature, le candidat a indiqué qu'il a dû passer fréquemment à des études à temps partiel et prendre un congé d'un semestre en raison de douleurs chroniques.

Parmi les commentaires ci-dessous, lequel ne constituerait pas un préjugé?

- A. Le candidat a terminé ses études postdoctorales dans le même établissement que son doctorat. Cela montre un manque d'autonomie et un manque de volonté à diversifier son expérience de recherche.
- B. Compte tenu de la période à temps partiel, le candidat n'a que quelques années d'expérience en recherche appliquée. Sa capacité à mener à bien le projet n'est pas démontrée.
- C. Le travail de laboratoire prévu dans la proposition nécessite de passer de longues heures debout. Cela pourrait être impossible pour le candidat compte tenu de ses douleurs chroniques.
- D. Le candidat n'a pas encore expliqué en quoi l'expérience acquise au cours des années de sa bourse lui confère les compétences nécessaires pour mener à bien cette recherche.

Explication (bonne réponse) :

Bien joué! La bonne réponse est D.

Il s'agit de faire une évaluation valide et impartiale des compétences et de l'expérience pertinentes du candidat pendant les années de sa bourse au regard de son projet de recherche.

Ce constat ne repose pas sur des hypothèses fondées sur le handicap du candidat ou la durée de son stage postdoctoral; il ne porte pas un jugement discriminatoire ou invalidant. On se concentre plutôt sur la démonstration par le candidat des compétences nécessaires pour le projet.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Explication (mauvaise réponse) :

Bel effort! Cependant, revoyons les options et le scénario.

Il est important que l'évaluation soit axée sur l'expérience et les compétences pertinentes, plutôt que sur des hypothèses concernant la santé de la personne ou les mesures d'adaptation. Cette réponse néglige le contexte plus large de la situation du candidat, car elle émet des hypothèses sur sa valeur ou sa contribution en fonction de son handicap.

Assurez-vous de choisir une réponse qui ne tire pas de conclusions négatives sur le potentiel du candidat en raison de son handicap et qui n'impose pas d'attentes inappropriées, notamment par la remise en question des capacités physiques de la personne ou relativement au refus des mesures d'accessibilité raisonnables.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

4. Préjugés linguistiques 1

[Références](#)

Bien que le Canada ait deux langues officielles, la plupart des recherches sont publiées et lues en anglais, ce qui désavantage les chercheurs et les [communautés francophones](#). Dans l'ensemble du système de recherche, les revues publiées dans des langues autres que l'anglais ont souvent moins de visibilité et d'impact. Cela peut entraîner des biais dans les processus d'évaluation.

4. Préjugés linguistiques 2

Les chercheurs francophones qui travaillent en français sont confrontés à des obstacles qui ne sont pas pris en compte dans les mesures traditionnelles de productivité. Comme le recommande [la DORA](#), l'évaluation de la productivité devrait tenir compte d'un éventail de formes de contribution et de retombées, au-delà des publications. Elle devrait également tenir compte du contexte ayant pu influencer les progrès d'un candidat.

4. Préjugés linguistiques 3

De plus, les recherches publiées uniquement en anglais peuvent ne pas correspondre aux besoins et aux identités culturelles propres aux [communautés francophones](#), ce qui nuit à leur pertinence pour l'ensemble de la population canadienne.

4. Préjugés linguistiques 4

Les préjugés linguistiques peuvent avoir deux types d'impact sur l'évaluation par les pairs et l'évaluation au mérite. Premièrement, le degré de compétence des évaluateurs dans leur deuxième ou troisième langue, et leur confiance à cet égard, peuvent nuire à leur capacité de bien évaluer les demandes. Un manque de confiance peut les amener à préférer évaluer dans leur langue première. Deuxièmement, les demandes peuvent avoir été rédigées dans une langue autre que la langue maternelle du chercheur. La pression de devoir écrire dans une langue qui n'est pas leur langue maternelle peut empêcher les chercheurs de s'exprimer pleinement et de transmettre efficacement leurs idées. Cela vaut également pour les personnes qui communiquent principalement dans la langue

des signes québécoise (LSQ), la langue des signes autochtone ou la langue des signes américaine (*American Sign Language*).

4. Préjugés linguistiques 5

Les comités d'évaluation devraient se concentrer sur la recherche elle-même plutôt que sur les détails linguistiques, en reconnaissant la valeur de la [diversité](#) linguistique pour le renforcement de la recherche canadienne.

5. Préjugés liés à l'affiliation à un établissement 1

[Références](#)

Méfiez-vous des suppositions concernant la disponibilité des ressources, la taille de l'établissement ou sa capacité à collaborer. Les préjugés liés à l'affiliation à un établissement peuvent découler de divers facteurs comme la taille, le type, la langue, le prestige perçu ou la tradition de recherche dudit établissement. Ces préjugés peuvent conduire à négliger des propositions prometteuses émanant d'établissements plus petits ou à favoriser celles provenant d'établissements plus grands et plus renommés.

5. Préjugés liés à l'affiliation à un établissement 2

Selon la nature du programme, l'accès à des ressources et à des environnements collaboratifs au-delà de l'établissement d'accueil peut être essentiel pour atteindre les objectifs du projet. Les pairs évaluateurs doivent déterminer si le candidat a décrit l'infrastructure nécessaire (p. ex. les environnements ou les plateformes en réseau) pour que la recherche soit couronnée de succès.

5. Préjugés liés à l'affiliation à un établissement 3

Agir afin de réduire ces préjugés garantit un processus d'évaluation juste et équitable, qui donnera la priorité au financement de projets innovants, indépendamment de la taille ou du statut de l'établissement.

Choix multiple 6

Une proposition de recherche sur l'insécurité alimentaire dans les populations rurales a été soumise par une chercheuse affiliée à un grand établissement. Il s'agit d'un projet ambitieux qui vise à mener un sondage auprès d'individus dans plusieurs provinces. Malheureusement, la candidate n'a pas indiqué si elle disposait des ressources nécessaires pour mener à bien la recherche proposée, de l'expertise requise pour évaluer les données du sondage, ou d'ententes de collaboration avec des établissements situés dans d'autres provinces.

Laquelle des réponses suivantes n'est pas influencée par des préjugés?

- A. Compte tenu de la taille importante de l'établissement, la candidate dispose probablement de la formation et de l'expérience requises et elle se qualifie donc pour cette subvention.
- B. Vu sa taille, l'établissement entretient assurément des liens avec des parties prenantes qui rendront possible la conduite de la recherche proposée.
- C. La candidate n'a pas démontré qu'elle avait les ressources nécessaires pour soutenir sa recherche, dans son établissement ou ailleurs.
- D. L'établissement serait en mesure de soutenir à lui seul la portée de la proposition, à condition que la candidate décrive comment les données du sondage seront analysées.

Explication (bonne réponse) :

Bien joué! La bonne réponse est C.

Les grands établissements ne forment pas nécessairement des personnes qualifiées et ne disposent pas toujours des ressources ou des relations nécessaires pour soutenir des projets de recherche ambitieux à grande échelle.

La candidate doit dresser une liste détaillée des ressources dont elle dispose pour mener à bien le sondage et des ententes conclues avec ses collaborateurs, en plus de démontrer que son équipe possède l'expertise nécessaire pour analyser les données.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

Explication (mauvaise réponse) :

Bel effort! Cependant, revoyons les options et le scénario.

Cette réponse démontre une hypothèse biaisée selon laquelle les grands établissements forment toujours des personnes qualifiées et disposent des ressources ou des relations nécessaires pour soutenir des projets de recherche ambitieux à grande échelle.

Cliquez sur l'écran pour continuer.

6. Préjugés liés à l'âge 1

[Références](#)

Les préjugés liés à l'âge sont la prédisposition à penser, ressentir et agir d'une certaine manière envers des personnes en fonction de leur âge. Ces préjugés découlent souvent du concept de [l'âgisme](#), qui consiste à croire que certains groupes d'âge sont intrinsèquement déficients.

6. Préjugés liés à l'âge 2

Les préjugés liés à l'âge peuvent influencer l'évaluation par les pairs de plusieurs façons. Par exemple, lorsque l'âge d'un candidat n'est pas évident, les évaluateurs peuvent émettre des hypothèses sur son expérience et sa légitimité dans le domaine, ce qui pourrait désavantager ou favoriser injustement le candidat. Les jeunes chercheurs peuvent être perçus comme moins aptes à mener des projets de recherche ambitieux ou complexes. Les chercheurs plus âgés peuvent être confrontés à un certain scepticisme quant à leur capacité à innover ou à s'adapter à de nouvelles méthodologies.

7. Préjugés liés au stade de carrière 1

[Références](#)

Les préjugés liés au stade de carrière peuvent grandement influencer les décisions de financement et la productivité en recherche.

7. Préjugés liés au stade de carrière 2

Les chercheurs en début de carrière ont souvent de la difficulté à obtenir des subventions vu leur parcours limité, tandis que les chercheurs plus expérimentés peuvent bénéficier de leur réputation et de leurs réseaux bien établis. On observe donc parfois une répartition inégale du financement, les chercheurs en début de carrière recevant moins de soutien alors qu'ils ont potentiellement des idées plus innovantes.

7. Préjugés liés au stade de carrière 3

L'évaluation par les pairs doit prendre en compte le parcours professionnel non linéaire (circonstances personnelles, périodes de congé, etc.) des candidats dans le contexte de leur stade de carrière respectif. Cette approche garantit que les propositions sont évaluées de manière équitable, en tenant compte du parcours unique de chaque personne et de ce qui convient à son stade de carrière.

7. Préjugés liés au stade de carrière 4

Prenez en considération l'expertise du candidat et de l'équipe de recherche, la nouveauté de la recherche, la faisabilité de la méthode proposée et le potentiel d'avancement dans le domaine.

8. Préjugés liés au genre 1

Références

La recherche sur les [préjugés liés au genre](#) s'est traditionnellement concentrée sur les préjugés subis par les femmes cisgenres par rapport aux hommes cisgenres. Dans certains cas, les cotes peuvent favoriser les chercheurs (hommes) cisgenres qui ont déjà obtenu du financement.

8. Préjugés liés au genre 2

Il existe une étude réalisée en 2019 sur les possibilités de financement des IRSC, qui comparait un programme évaluant principalement la recherche proposée à un autre évaluant principalement le candidat. Les taux de succès (financement) des hommes et des femmes (les données sur le [sexe](#) ont été utilisées dans l'étude) n'étaient pas différents pour l'évaluation se concentrant sur la recherche proposée, mais les femmes avaient moins de succès que les hommes (8,8 % contre 12,7 %) lorsqu'on évaluait principalement le candidat.

8. Préjugés liés au genre 3

Ces résultats, ainsi que ceux d'autres études, mettent en évidence un préjugé défavorable aux femmes candidates, quelle que soit la qualité de leur proposition, et soulignent l'influence des [préjugés liés au genre](#) (ou sexistes) sur les décisions de financement. Malheureusement, peu d'études jusqu'ici se sont intéressées aux préjugés liés au genre à l'égard des [personnes transgenres](#) (« trans ») et [non binaires](#).

8. Préjugés liés au genre 4

Utilisez le bouton à l'écran pour en savoir plus sur la manière dont les préjugés à l'égard des femmes cisgenres et des chercheuses transgenres entravent leur participation à la recherche, à la publication et à l'obtention de fonds. Les femmes cisgenres et les [personnes trans](#) et [non binaires](#) qui font de la recherche sont souvent impliquées dans davantage de tâches de service, de défense des droits, d'enseignement et de mentorat au sein de leur établissement, et peuvent donc compter moins de réalisations « traditionnels » à leur curriculum vitae (p. ex. publications et subventions).

Être une personne transgenre dans l'écosystème de recherche

Peu d'études ont spécifiquement examiné les préjugés à l'encontre des [personnes transgenres](#) et [non binaires](#) dans les processus d'évaluation dans les secteurs universitaire et collégial, mais leurs conclusions montrent que ces préjugés existent et contribuent à créer des obstacles importants pour ces personnes dans les domaines de la recherche, de la publication et de l'accès au financement. Les difficultés financières et l'incidence plus élevée de [discrimination](#) et de harcèlement exacerbent ces obstacles, affectant la capacité des scientifiques transgenres à entrer et à rester dans le milieu universitaire et collégial. De plus, le poids émotionnel de la perte, du deuil et de la détresse mentale peut perturber la concentration sur leurs activités de recherche. En recherche, les personnes transgenres peuvent être confrontées à des difficultés si elles ont [effectué une transition de genre](#), car elles doivent choisir entre omettre leurs travaux antérieurs publiés sous un [morinom](#) (c'est-à-dire un ancien prénom), révéler leur statut de [transgenre](#) en publiant des corrections ou conserver leur ancien prénom malgré le malaise que cela peut susciter.

9. Préjugés liés à l'orientation sexuelle 1

[Références](#)

L'orientation sexuelle est indépendante de [l'identité de genre](#) et couvre trois aspects principaux :

1. La façon dont une personne se perçoit sexuellement.
2. Les personnes vers lesquelles elle est attirée émotionnellement ou romantiquement.
3. Les personnes avec lesquelles elle a des relations intimes.

9. Préjugés liés à l'orientation sexuelle 2

Les préjugés envers des orientations non hétérosexuelles proviennent souvent des lieux de travail qui favorisent ou considèrent l'hétérosexualité comme la norme. Cette croyance, appelée

[hétéronormativité](#), peut faire en sorte que les membres du corps professoral et les stagiaires [2ELGBTQI+](#) ([personnes bispirituelles](#), [lesbiennes](#), [gaies](#), [bisexuelles](#), [transgenres](#), [queers](#), [intersexuées](#) et autres) se sentent marginalisés. Pour les scientifiques [2ELGBTQI+](#), la question de révéler ou non son orientation sexuelle est difficile en raison des risques de répercussions sur le travail et les relations.

9. Préjugés liés à l'orientation sexuelle 3

Par exemple, Alex s'apprête à soumettre un article révolutionnaire à une revue scientifique prestigieuse. Utilisez le bouton à l'écran pour en savoir plus sur son conflit intérieur par rapport au dévoilement de son orientation sexuelle ([2ELGBTQI+](#)) dans sa notice biographique. Vu sa crainte de subir des préjugés, Alex choisit de ne pas divulguer son orientation sexuelle de manière à limiter le risque que des préjugés aient une incidence négative sur l'évaluation de son travail.

Divulguer son orientation sexuelle

Pour les personnes [2ELGBTQI+](#) qui évoluent dans le domaine de la recherche, choisir de ne pas divulguer son orientation sexuelle peut signifier ne pas intégrer pleinement son identité personnelle dans son travail. Cela peut mener à l'exercice d'une vigilance constante pour cacher son orientation, à des relations tendues avec les collègues ou les stagiaires, et à des effets néfastes sur la santé mentale. Les personnes qui ont révélé leur orientation sexuelle font état de difficultés comme la perte de crédibilité, l'exclusion, l'hostilité et le harcèlement, qui peuvent nuire à leurs travaux. De surcroît, les [préjugés liés au genre](#), à la race et aux capacités peuvent se conjuguer et entraver davantage les progrès et la créativité.

Choix multiple 7

Sélectionnez le terme correspondant aux définitions. Vous pouvez consulter la définition de chaque terme dans le [glossaire](#).

- A. Désigne une personne dont le genre ne correspond pas au modèle binaire homme/femme.
 - Non binaire
- B. Personne dont l'identité de genre ne correspond pas à celle généralement associée au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
 - Personne transgenre
- C. Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

- Personne cisgenre
- D. Rôles, identités, expressions et comportements établis par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de diverses identités de genre. Il influence la perception qu'ont les gens d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources dans la société.
- Genre

Conclusion

Récapitulons

Nous avons vu dans ce module que les préjugés sont des raccourcis mentaux façonnés par l'éducation, la culture et l'expérience, qui conduisent à des suppositions discriminatoires. Les préjugés systémiques inhérents aux normes sociales et institutionnelles peuvent créer des inégalités d'accès pour les groupes sous-représentés dans la recherche. Les personnes faisant partie de ces [groupes sous-représentés](#) sont confrontées à de multiples formes d'inégalité, qui peuvent limiter leur contribution à la recherche. Les préjugés liés au [genre](#), à l'orientation sexuelle, à la race, aux handicaps ([capacités](#)), à l'[âge](#) et à l'établissement peuvent influencer les décisions de financement et les résultats de la recherche. Le module 2 se penchera sur des aspects spécifiques du processus d'évaluation où les préjugés ont une incidence sur les décisions de financement et sur les stratégies pour les atténuer efficacement.

Sondage

Avant de conclure le module, nous vous prions de remplir [ce formulaire](#) afin d'aider les trois organismes à faire un suivi des apprentissages et à améliorer leurs produits.

Merci

Merci d'avoir suivi ce module d'apprentissage. Entrez votre nom pour générer un certificat.

Autres ressources

Pour plus de renseignements sur certaines des questions abordées dans le module, consultez les ressources suivantes :

- [EPTC-2 \(2022\) – Chapitre 9 : Recherche auprès des Premières Nations, des Inuits et des Métis du Canada](#)
- [Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#)

Si vous avez des questions sur la manière dont les concepts présentés s'appliquent à un processus d'évaluation particulier, veuillez communiquer avec l'organisme en question.