



Atténuer les préjugés dans les processus d'évaluation par les pairs et d'évaluation du mérite : Transcription

Titre

Bienvenue dans le module 2 : Atténuer les préjugés dans les processus d'évaluation par les pairs et d'évaluation du mérite. Ceci est le second module de la Série d'apprentissage sur l'excellence en évaluation par les pairs et en évaluation du mérite.

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.

Introduction

Ce module est conçu pour vous aider à comprendre comment les préjugés systémiques et individuels peuvent influencer l'évaluation par les pairs. Les objectifs d'apprentissage du module sont les suivants :

1. Décrire à quel moment du processus d'évaluation par les pairs les préjugés sont susceptibles de se manifester.

2. Décrire les techniques permettant d'écarter les préjugés et les microagressions de l'évaluation par les pairs.
3. Encourager un écosystème de recherche diversifié, inclusif et culturellement sécurisant.

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. À mesure que vous progressez dans le module, 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 vous vous sentez incapable de terminer le cours en raison de l'impact de son contenu, cliquez sur le bouton à l'écran pour obtenir de l'aide.

[Soutien en santé mentale — Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/soutien-sante-mentale)

Objectif 1

Références

Les préjugés dans les processus d'évaluation par les pairs. Les préjugés peuvent se manifester de nombreuses façons au cours du processus d'évaluation par les pairs. Voyons trois composantes du processus où les préjugés sont susceptibles de se manifester :

1. Lettres de recommandation et évaluations proprement dites
2. Indicateurs traditionnels
3. Évaluation du thème et de la méthode de recherche

Lettres de recommandation et évaluations 1

Le ton et le vocabulaire utilisés dans les lettres de recommandation et lors des réunions peuvent trahir des préjugés.

Lettres de recommandation et évaluations 2

Par exemple, les lettres destinées aux femmes étudiant en médecine peuvent être plus courtes, contenir des « éléments suscitant le doute » et être moins axées sur les réalisations que les lettres destinées aux hommes. Elles contiennent souvent davantage d'adjectifs racoleurs, comme « travaillante », « consciencieuse » ou « responsable ». Les lettres destinées aux hommes contiennent davantage d'adjectifs éloquents, comme « remarquable », « superbe » ou « exceptionnel ».

Lettres de recommandation et évaluations 3

De même, les lettres de recommandation destinées aux étudiants en médecine noirs peuvent contenir moins de mots éloquents et davantage de termes moins positifs, comme « compétent ». Cela peut influencer notre perception des candidats et leurs chances de réussite. Une évaluation approfondie se concentre sur des critères pertinents et évite les commentaires biaisés sur la base de la langue ou du lieu.

Indicateurs traditionnels 1

Les organismes subventionnaires se fondent sur des critères d'excellence de la recherche pour l'octroi de leur financement, mais que se passe-t-il si l'évaluation de ces critères est influencée par des préjugés?

Indicateurs traditionnels 2

Les évaluateurs s'appuient souvent sur des indicateurs comme les années d'expérience, le nombre de publications et le facteur d'impact, en supposant qu'ils sont équitables. Cependant, ces indicateurs peuvent être biaisés, en particulier lorsqu'ils ne tiennent pas compte du contexte propre à chaque candidat.

Indicateurs traditionnels 3

Des facteurs comme le domaine de recherche, le stade de carrière, le pays de publication et le thème étudié peuvent influencer la quantité et la nature des résultats. Cela ne signifie pas pour autant que les chercheurs ou leurs projets méritent moins d'être financés ou sont moins bons.

DORA 1

Admettant l'influence de ces facteurs, les trois organismes fédéraux de financement de la recherche ont signé la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA). Cliquez sur le bouton à l'écran pour consulter la DORA, une initiative mondiale visant à soutenir le développement et la promotion des meilleures pratiques d'évaluation de la recherche.

[DORA](#)

DORA 2

En signant la DORA, les trois organismes ont recommandé que les pairs évaluateurs prennent en compte la valeur et les retombées d'une variété de produits de recherche (ensembles de données, outils, normes, logiciels, partenariats, produits de mobilisation des connaissances, etc.) et non seulement des publications.

DORA 3

On demande aussi aux évaluateurs de tenir compte d'un large éventail d'indicateurs afférents aux retombées des travaux, dont des indicateurs qualitatifs comme la mobilisation de la communauté, le mentorat constructif, la prise en considération de multiples systèmes de connaissances et l'incidence sur les politiques et les pratiques.

Choix multiple 1

Laquelle des affirmations suivantes décrit le mieux une évaluation des retombées de la recherche conforme à la DORA?

- A. Les retombées sont principalement mesurées en fonction du nombre de publications dans des revues réputées.
- B. Les retombées sont uniquement mesurées en fonction du nombre de citations d'un article.
- C. Les retombées sont mesurées en fonction de l'importance de la question de recherche, de la qualité des méthodes et de l'incidence réelle de la recherche dans le domaine.
- D. Les retombées sont mesurées en fonction du prestige de l'établissement où les travaux ont été menés.

L'affirmation c) reflète l'approche holistique préconisée par la DORA, qui encourage la prise en compte de divers facteurs autres que les indicateurs traditionnels, comme le facteur d'impact ou le nombre de citations. Cliquez sur l'écran pour continuer.

Mauvaise réponse :

Votre réponse correspond à l'un des indicateurs traditionnels (comme le nombre de publications ou de citations). Toutefois, comme le préconise la DORA, les retombées devraient faire l'objet d'une évaluation holistique englobant des facteurs comme l'importance de la question de recherche, la qualité de la méthode de recherche et l'influence réelle des travaux dans le domaine. Se fier uniquement à des mesures comme le facteur d'impact ou le prestige de l'établissement peut conduire à négliger la valeur et les retombées réelles de la recherche. Gardez à l'esprit la nature multidimensionnelle de l'évaluation de la recherche telle que préconisée par la DORA. Cliquez sur l'écran pour continuer.

Thème et méthode de recherche 1

Les évaluateurs peuvent émettre des doutes sur les projets dont les thèmes, les groupes cibles ou les méthodes leur sont peu familiers. Ils préfèrent souvent les thèmes familiers et peuvent inconsciemment se méfier des idées nouvelles.

Thème et méthode de recherche 2

Par exemple, une étude impliquant des personnes atteintes de troubles cognitifs dans la collecte de données pourrait être rejetée parce que les évaluateurs remettent en question la capacité de ces personnes à recueillir des données et, par conséquent, le potentiel de l'étude. Il s'agit là d'un cas évident de [capacitisme](#) ainsi que de préjugés liés à la méthode et aux [utilisateurs de la recherche](#).

Thème et méthode de recherche 3

Ce type de préjugés entraîne souvent le rejet injustifié des travaux de chercheurs issus de milieux racisés. Ces chercheurs ont tendance à aborder des thèmes nouveaux impliquant des dynamiques ou des sujets humains. Ils travaillent également souvent avec des groupes racisés et peuvent utiliser des cadres théoriques, comme la théorie critique de la race ou la théorie postcoloniale, que les évaluateurs ayant évolué dans d'autres domaines ne connaissent pas forcément.

Préjugés liés aux systèmes de connaissances et façons de faire 1

Les Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) ont des cultures, des histoires et des priorités qui leur sont propres. Ils utilisent souvent des méthodes uniques et non occidentales pour acquérir et transmettre le savoir (les connaissances). Ces méthodes varient selon leur contexte, leur emplacement géographique et leurs objectifs. Les chercheurs qui travaillent avec les peuples et les communautés autochtones reconnaissent la nécessité de tenir compte de ces distinctions et de la [diversité](#) qui existe entre les communautés autochtones et au sein même de celles-ci. Ils ont mis au point des méthodes de recherche fondées sur des idéologies autochtones telles que la parenté et la connectivité, ainsi que sur les connaissances traditionnelles, au profit de leurs communautés.

Préjugés liés aux systèmes de connaissances et façons de faire 2

La recherche occidentale est souvent considérée comme la norme par excellence pour définir l'excellence en recherche, et les chercheurs autochtones se heurtent à des obstacles lorsque les pairs évaluateurs sous-estiment leurs méthodes et attendent d'eux qu'ils citent des sources non autochtones ou qu'ils transposent les connaissances orales sous forme écrite.

Préjugés liés aux systèmes de connaissances et façons de faire 3

Par exemple, la méthode d'analyse privilégiée par un chercheur autochtone pourrait être de « laisser les histoires parler d'elles-mêmes », son moyen d'acquérir les connaissances, c'est-à-dire sa collecte de données, pourrait prendre la forme de rassemblements sur le territoire ancestral, et il pourrait aussi donner la priorité à la « transmission des connaissances » plutôt qu'à la mobilisation de celles-ci.

Préjugés liés aux systèmes de connaissances et façons de faire 4

Si de telles méthodes ne correspondent pas aux idées occidentales de rigueur et de rationalité, elles n'en sont pas moins des méthodes scientifiques tout aussi valables.

Agir contre les préjugés anti-Autochtones

Pour lutter contre les préjugés [anti-Autochtones](#), nous devons reconnaître l'importance de l'autodétermination et de l'autonomie administrative des Autochtones dans la recherche, des systèmes de connaissances et façons de faire autochtones ainsi que des normes d'éthique de la

recherche autochtone, et veiller à ce que les candidats autochtones ne se butent à aucune barrière systémique dans le processus d'évaluation par les pairs.

Choix multiple 2

Lorsqu'on évalue des travaux impliquant des chercheurs ou des communautés autochtones, quelle position est-il essentiel d'adopter pour garantir le respect et la prise en compte de la diversité des systèmes de connaissances?

- A. Utiliser des critères d'évaluation occidentaux afin de garantir la cohérence des normes d'évaluation par les pairs.
- B. Reconnaître les cultures et les priorités ainsi que le passé et les intérêts distincts des Premières Nations, des Inuits et des Métis, notamment leurs droits, lois et gouvernements uniques.
- C. Insister sur la nécessité pour les chercheurs autochtones de se conformer aux paradigmes scientifiques établis afin de démontrer leur crédibilité.
- D. S'attendre à ce que des études menées par des chercheurs non autochtones soient incluses dans la proposition de recherche afin de montrer l'objectivité de cette dernière.

La bonne réponse est b). Cette réponse souligne l'importance de respecter et de valoriser la diversité des perspectives et des systèmes de connaissances autochtones, ce qui contribue à promouvoir l'inclusion et l'équité dans le processus d'évaluation par les pairs. Cliquez sur l'écran pour continuer.

Mauvaise réponse : Bien que votre réponse démontre une certaine compréhension de la complexité de l'évaluation de la recherche autochtone, il est important de reconnaître la nécessité d'adopter une perspective plus large pour favoriser l'inclusion et le respect de la diversité des systèmes de connaissances dans le processus d'évaluation par les pairs. N'oubliez pas que pour bien prendre en considération les distinctions lorsque vous travaillez avec des partenaires autochtones (Premières Nations, Inuits ou Métis), il faut parfois adopter différentes approches. S'ouvrir à la diversité des perspectives solidifie les communautés de recherche et scientifique et leur caractère inclusif, ce qui favorise l'équité dans l'évaluation de la recherche. Cliquez sur l'écran pour continuer.

Objectif 2

[Références](#)

Moyens d'atténuer les préjugés. La lutte contre les préjugés est un processus continu qui ne s'arrête pas après l'évaluation par les pairs. Nous devons d'abord reconnaître que nous avons tous des préjugés et que ceux-ci existent également dans les établissements de recherche, ce qui a une incidence sur la façon dont la recherche et ses retombées touchent la population canadienne. Ensuite, nous devons cerner et réduire nos propres préjugés par la réflexion et l'action. Les techniques suivantes aident à contrer les raccourcis et les suppositions qui pourraient influencer injustement le processus d'évaluation par les pairs.

Reconnaître ses propres préjugés

Avant d'entreprendre l'évaluation, reconnaissez vos propres préjugés. Un test d'association implicite permet de mettre en évidence les différences entre les croyances déclarées des personnes et leurs attitudes profondes. Il aide les gens à réfléchir à leurs attitudes envers [l'identité de genre](#), l'orientation sexuelle, la race, le [handicap](#), [l'âge](#) et d'autres préjugés. Avant de passer un test d'association implicite, demandez-vous quel type de résultats vous vous attendez à obtenir.

Créer un plan d'action

Après avoir pris conscience des préjugés que vous pourriez avoir, élaborer un plan d'action succinct afin d'atténuer leur influence. Les plans d'action peuvent être simples :

1. notez la pensée, l'attitude ou l'action que vous aimeriez changer;
2. notez une ou deux stratégies que vous utiliserez pour apporter ce changement;
3. à la fin du cycle d'évaluation par les pairs, réfléchissez à ce qui s'est passé lorsque vous avez utilisé ces stratégies.

Pendant l'évaluation

Plusieurs stratégies peuvent vous aider à écarter les préjugés, par exemple :

1. Prendre le temps
2. Faire son autocritique
3. S'ouvrir à différents systèmes de connaissances
4. Évaluer la demande dans son ensemble
5. Se concentrer sur le contenu plutôt que sur le parcours professionnel
6. Porter attention aux mots utilisés

7. Adopter le principe « Rien sur nous, sans nous »
8. S'ouvrir à la nouveauté et à l'innovation

1. Prendre le temps

Réservez assez de temps pour évaluer chaque demande sans distraction. Des études démontrent que les évaluateurs occupés ou distraits par d'autres tâches accordent des notes plus faibles aux femmes qu'aux hommes sur la base de la même évaluation écrite du rendement au travail. Notre cerveau est moins susceptible de recourir à des raccourcis si nous prenons le temps d'assimiler et d'analyser les informations. Si possible, revoyez votre évaluation un autre jour afin de détecter tout biais potentiel.

2. Faire son autocritique 1

L'introspection peut vous aider à déterminer si des préjugés individuels influencent vos évaluations. Interrogez-vous régulièrement sur vos jugements et demandez-vous si vos évaluations ne seraient pas influencées par des préjugés.

2. Faire son autocritique 2

Posez-vous des questions comme :

- Les candidats appartenant à un [groupe sous-représenté](#) doivent-ils répondre à des attentes ou à des normes différentes afin d'être considérés comme aussi compétents que les autres candidats?
- Les chercheurs reconnus sont-ils favorisés en raison de leurs travaux antérieurs plutôt que de leur proposition?
- La recherche menée dans de petits établissements ou par des groupes sous-représentés est-elle sous-estimée?
- Le style ou le format de la demande ont-ils pris plus d'importance dans l'évaluation que son contenu?

2. Faire son autocritique 3

[La substitution du stéréotype](#) peut également aider à déterminer si des préjugés individuels influencent l'évaluation. Ce processus consiste à réfléchir à un stéréotype que vous avez et à le remplacer consciemment par des informations exactes.

2. Faire son autocritique 4

Par exemple, les petits établissements peuvent être perçus comme étant moins innovateurs, tandis qu'en réalité leur vision de la recherche est innovatrice, diversifiée et précieuse. Posez-vous la question : si cette demande provenait d'un établissement de plus grande taille et plus connu, aurait-elle davantage de mérite ?

3. S'ouvrir à différents systèmes de connaissances et façons de faire 1

Les Autochtones (Premières Nations, Inuits, Métis) comprennent leurs propres besoins et sont les mieux placés pour gérer leurs savoirs en fonction de leurs besoins particuliers et selon leurs structures de gouvernance. Avant d'amorcer votre évaluation, réfléchissez à l'importance de l'autodétermination et de l'autonomie des Autochtones en recherche. Recherchez dans la proposition des preuves qu'un leadership autochtone ou une collaboration significative avec des Autochtones seront prioritaires.

3. S'ouvrir à différents systèmes de connaissances et façons de faire 2

Demandez-vous si la recherche adopte une approche fondée sur les distinctions. C'est-à-dire que la démarche tient compte des différences culturelles et historiques entre les communautés autochtones et de la [diversité](#) au sein de chacune. Les approches panautochtones qui ont recours au terme générique « peuples autochtones » pour désigner leur population cible et qui ne désagrègent pas les données doivent avoir une justification claire et solide pour ce faire.

3. S'ouvrir à différents systèmes de connaissances et façons de faire 3

Recherchez dans la proposition des preuves d'une autogouvernance autochtone et de la souveraineté des données autochtones, comme définies dans :

- les [Principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des Premières Nations](#) (PCAP®);

- les [Principles of Ethical Métis Research](#) (En anglais seulement. L'autorisation a été demandée de traduire cet article vers le français. Si l'autorisation est accordée, la version traduite sera diffusée dès que possible.);
- la [Stratégie nationale inuite sur la recherche](#);
- les [Principes CARE pour la gouvernance des données des Autochtones](#) (en anglais seulement);

Ou d'autres principes d'autodétermination établis par les communautés autochtones.

3. S'ouvrir à différents systèmes de connaissances et façons de faire 4

Utilisez les boutons à l'écran pour obtenir de l'aide relativement à l'observation des lignes directrices du [chapitre 9 de l'Énoncé de politique des trois conseils sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains \(EPTC 2\)](#) et tout autre cadre propre aux organismes, comme les [Lignes directrices pour l'évaluation du mérite de la recherche autochtone du CRSH](#).

4. Évaluer la demande dans son ensemble

Tenez compte des critères d'évaluation et examinez tous les éléments de la proposition de manière égale. Cela permet d'atténuer les préjugés liés au langage utilisé dans les lettres de recommandation, à l'évolution de la carrière du candidat et aux retombées perçues de ses recherches.

5. Se concentrer sur le contenu plutôt que sur le parcours professionnel 1

Lorsque vous épluchez un CV ou une liste de publications, privilégiez le mérite et l'impact sociétal de la recherche plutôt que le parcours professionnel. Cela permet de réduire les préjugés liés à la productivité et à l'expertise.

5. Se concentrer sur le contenu plutôt que sur le parcours professionnel 2

Accordez de l'importance à la qualité et aux retombées de la recherche, à la mobilisation des connaissances et aux contributions à l'écosystème de la recherche, plutôt que de compter le nombre

de publications, de citations et de prix. Cela favorise « l'individualisation », qui consiste à évaluer le candidat en tant que personne unique plutôt que de se fier à des hypothèses établies par rapport à un groupe.

5. Se concentrer sur le contenu plutôt que sur le parcours professionnel 3

Lorsqu'il s'agit d'évaluer le candidat lui-même, ouvrez-vous à la [diversité](#). Tout le monde ne suit pas le même parcours professionnel ni n'utilise le même style de leadership, mais dans tous les secteurs, il est de plus en plus reconnu que les compétences transférables, le leadership inclusif et la maturité émotionnelle sont les clés du succès.

5. Se concentrer sur le contenu plutôt que sur le parcours professionnel 4

Dans les situations où on évalue la personne elle-même, plutôt que la recherche qu'elle propose, comme dans le cas des bourses de formation ou de début de carrière, cherchez des preuves de compétences transférables ou d'expériences similaires qui montrent que la personne répond aux critères d'évaluation.

6. Porter attention aux mots utilisés 1

Portez attention aux mots qui sont utilisés pour décrire la personne et ses travaux de recherche. Les lettres de recommandation contiennent-elles des adjectifs élogieux comme « excellent » et « exceptionnel », ou des adjectifs plus neutres comme « compétent » et « travaillant »? Réfléchissez à la manière dont ces mots influencent votre perception.

6. Porter attention aux mots utilisés 2

Le langage utilisé pour décrire la personne ou ses travaux suggère-t-il des préjugés liés au [genre](#), à la race, au [handicap](#) ou autres? Si vous fournissez une évaluation écrite, relisez-la afin d'éliminer les mots chargés de sens, les suppositions ou les jugements de valeur.

7. « Rien sur nous, sans nous. » 1

Lorsque vous évaluez les demandes de financement, posez-vous la question suivante : Les projets visant à aider des [groupes de population sous-représentés](#) incluent-ils des représentants de ces derniers en tant que décisionnaires et participants clés dans tous les aspects de la conception, de la collecte de données et de l'analyse des résultats? Lorsque vous évaluez les retombées potentielles d'un projet, utilisez des données ventilées pour cerner les lacunes et déterminez dans quelle mesure le fait de mettre l'accent sur les groupes sous-représentés comble ces lacunes.

7. « Rien sur nous, sans nous. » 2

La version anglaise de ce slogan, « *Nothing About Us Without Us* », a été popularisée par le mouvement militant pour les personnes [en situation de handicap](#) dans les années 1990, puis s'est étendue à d'autres groupes d'intérêt et mouvements. Cette philosophie soutient la recherche qui est pertinente et bénéfique pour la communauté, tout en atténuant les risques, comme cela est décrit au [chapitre 2 de l'EPTC 2](#).

8. S'ouvrir à la nouveauté et à l'innovation

Pensez aux effets que peut avoir une recherche innovante sur le chercheur et remettez en question les préjugés institutionnels envers certains sujets de recherche. Financer quelque chose de nouveau, de différent ou d'innovant peut être considéré comme risqué, mais tout le monde apprend lorsque les chercheurs explorent de nouveaux thèmes ou essaient des méthodes innovantes. Faut-il raisonnablement écarter les projets innovants, ou est-ce notre conception traditionnelle de ce qui constitue un thème acceptable qui nous amène à ce raisonnement?

Choix multiple 3

Laquelle des stratégies suivantes peut aider à atténuer les préjugés et à promouvoir l'inclusion dans l'évaluation par les pairs?

- A. Parcourir rapidement toutes les demandes afin de toujours consacrer le même temps à chacune d'entre elles et de garantir l'efficacité du processus.
- B. Réfléchir aux suppositions et préjugés personnels susceptibles d'influencer les décisions d'évaluation.
- C. Donner la priorité aux demandes de chercheurs chevronnés plutôt qu'à celles de chercheurs émergents afin de maintenir la cohérence dans l'octroi du financement.

- D. Se concentrer sur le parcours professionnel du candidat plutôt que sur le contenu de la demande pour évaluer le potentiel de réussite.

Exactement! Réfléchir aux préjugés et aux suppositions personnels qui peuvent influencer les décisions d'évaluation peut contribuer à promouvoir l'inclusion. Cliquez sur l'écran pour continuer.

Mauvaise réponse : Cette stratégie peut involontairement perpétuer des préjugés qui favorisent les chercheurs établis et négligent la valeur de la diversité des perspectives et des compétences à toutes les étapes de la carrière. Tentez une autre réponse après avoir réfléchi aux principes d'inclusion et d'équité dans le processus d'évaluation et considéré tous les candidats de manière égale en fonction du contenu de leur proposition plutôt que de leur stade de carrière. Cliquez sur l'écran pour continuer.

Lors des discussions de groupe

Ouvrez-vous à la [diversité](#) et créez une dynamique qui accueille les pairs évaluateurs sur un pied d'égalité. Cela permet d'atténuer les préjugés potentiels dans la prise de décisions concernant les demandes et garantit que les comités sont inclusifs pour tous les pairs évaluateurs et les candidats.

S'efforcer d'avoir des interactions sans préjugés 1

En utilisant un langage neutre pour désigner des personnes ou des relations personnelles, sauf indication contraire. En pratiquant l'écoute active. Envisagez de laisser la parole à d'autres afin que chaque membre du comité ait l'occasion de s'exprimer.

S'efforcer d'avoir des interactions sans préjugés 2

Réagissez rapidement et de manière appropriée aux commentaires [transphobes](#), [homophobes](#), sexistes, racistes, [capacitistes](#) ou [âgistes](#), en indiquant clairement que de tels propos ou comportements désobligeants ou méprisants sont inacceptables. Participez activement à la discussion si le sujet de [l'équité](#), de la [diversité](#) ou de [l'inclusion](#) est abordé. Nommez explicitement et respectueusement les facteurs pouvant avoir un effet sur les chercheurs issus de [groupes sous-représentés](#). Communiquer dans les deux langues officielles du Canada.

Objectif 3

Références

Apprendre à gérer les microagressions. Si vous craignez la présence de préjugés lors des discussions de groupe (chez vous ou vos collègues), il est important d'agir. Soulevez la question lors de la discussion en comité ou faites part de vos préoccupations au président du comité ou au personnel de l'organisme.

Qu'est-ce qu'une microagression?

Les [microagressions](#) sont des mesures institutionnelles, des propos ou des comportements brefs et courants qui véhiculent des stéréotypes ou de la [discrimination](#) envers certaines personnes, souvent issues de [groupes sous-représentés](#). Il est important que vous compreniez les microagressions et que vous soyez capable de les reconnaître, car elles peuvent souvent se manifester lors de discussions de groupe.

Conséquences des microagressions 1

Les [microagressions](#) émanent de systèmes plus vastes (« macrosystèmes ») de [discrimination](#), d'oppression, de pouvoir et de [privilège](#). Elles peuvent envoyer le message que les pairs évaluateurs issus de [groupes sous-représentés](#) ne sont pas les bienvenus dans les comités d'évaluation.

Conséquences des microagressions 2

Bien que ce soit souvent difficile, réagir aux [microagressions](#) aide à atténuer les préjugés individuels et systémiques. Chaque personne peut user de ses propres stratégies pour réagir aux microagressions, en fonction de son identité et de son [expérience concrète](#).

Exemple de microagression

Un candidat postdoctoral étranger présente ses conclusions de recherche lors d'un séminaire à l'heure du dîner dans une université. Au début de la période de questions, un membre du corps professoral dit : « Je n'ai aucun commentaire à faire sur vos travaux, mais vous devriez peut-être travailler vos compétences en matière de présentation. Avec cet accent, il est impossible de comprendre ce que vous essayez de dire. » Pris isolément, un cas de microagression peut sembler insignifiant. Cependant, les personnes de groupes sous-représentés sont souvent victimes de microagressions répétées, ce qui

affecte leur santé émotionnelle, sociale, psychologique et physique. Cela peut également nuire à leur productivité et à leur sentiment d'appartenance dans le contexte de la recherche.

Première étape : décider 1

Que faire en cas de microagression? Voyons maintenant les mesures que vous pouvez prendre lorsque vous êtes témoin d'une [microagression](#). Première étape : décider si une intervention est justifiée. La personne la mieux placée pour juger si une phrase, un ton ou un comportement constitue une microagression est celle qui en est la cible. Ce n'est pas l'intention derrière une phrase ou un geste qui compte, mais plutôt ses effets sur la personne qui en est la cible.

Première étape : décider 2

Prenez un moment pour déterminer si le propos ou le geste était une [microagression](#). Si vous avez été témoin de la scène, essayez d'interpréter la réaction de la personne visée par le propos ou le geste.

Première étape : décider 3

Évaluez les conséquences potentielles avant d'intervenir. Prendre la parole peut être un acte [d'allégeance](#) et de solidarité, mais cela peut aussi marginaliser davantage la personne victime de la [microagression](#).

Deuxième étape : intervenir 1

Les [microagressions](#) peuvent être subtiles et ne pas toujours être perçues comme un conflit. Il est important de prendre en compte les politiques et directives de l'organisme en matière de gestion des conflits, notamment dans le cadre d'un processus d'évaluation, afin d'intervenir adéquatement. Prenez le temps de consulter ces documents.

Deuxième étape : intervenir 2

Il existe différentes techniques pour intervenir en cas de [microagression](#). Votre choix dépendra de votre degré d'aisance, de vos connaissances, de votre expérience, de votre familiarité avec les autres membres du comité d'évaluation, de votre rôle au sein du comité et du contexte de la microagression.

Deuxième étape : méthodes

Il existe de nombreuses façons de réagir à une [microagression](#), que ce soit en tant que témoin ou en tant que victime. Vous pourriez :

- Reconnaître et clarifier : attirer l'attention sur la microagression et demander des éclaircissements (p. ex. « Je trouverais utile que vous clarifiiez ce que vous entendez par là »)
- Communiquer de manière réfléchie : utiliser des phrases commençant par « je » pour exprimer votre préoccupation et donner votre point de vue sans blâmer ni accuser
- Suggérer de faire une pause pour réfléchir : proposer une pause à la discussion et s'assurer que la personne concernée a la possibilité de s'éloigner si nécessaire.
- Obtenir du soutien : impliquer le président du comité ou le personnel de l'organisme pour gérer la situation de manière appropriée, conformément aux politiques de l'organisme (le cas échéant).

Troisième étape : faire le point

Que vous choisissiez d'intervenir ou non, prenez le temps de réfléchir à la situation. Si possible, discutez-en avec un collègue ou un ami de confiance.

Commettre une microagression 1

Si quelqu'un affirme que vous avez commis une [microagression](#) au cours du processus d'évaluation par les pairs, faites une pause. Il est facile de rejeter les microagressions en les qualifiant de sensibilité excessive ou de rancune, mais les microagressions font partie d'un schème de préjugés qui se répète sans cesse. Il est important de s'arrêter et de réfléchir.

Commettre une microagression 2

En écoutant et en vous excusant pour les conséquences de vos propos ou gestes, peu importe quelles étaient vos intentions, vous montrez aux autres membres du comité que vous assumez vos responsabilités et que vous adhérez au principe selon lequel la recherche doit être équitable, inclusive et diversifiée. Faites le point après l'incident afin de réaffirmer votre engagement en faveur d'une juste gestion des [microagressions](#).

Conclusion

Récapitulons

Au terme du présent module, vous devriez comprendre que :

- Les préjugés peuvent influencer divers aspects du processus d'évaluation par les pairs (lettres de recommandation, indicateurs traditionnels, évaluation des retombées potentielles, etc.).
- De nombreuses techniques peuvent aider à écarter les préjugés de l'évaluation par les pairs, notamment l'auto-évaluation, l'élaboration d'un plan, l'application des principes de la DORA et la réflexion.
- Il est essentiel d'être conscient de ses propres préjugés pour pouvoir les combattre. Les pairs évaluateurs doivent s'efforcer de mener des discussions inclusives et s'exprimer si des préjugés se manifestent.

Prochaines étapes

Si vous souhaitez en savoir plus sur les thèmes abordés dans nos modules de formation, voici quelques suggestions :

- Renseignez-vous sur les politiques de votre établissement en matière d'accessibilité, [d'équité](#) et de respect des systèmes de connaissances et des façons de faire autochtones.
- Vérifiez quels sont les outils d'accessibilité à la disposition des membres du corps professoral [en situation de handicap](#) et qui sont les personnes responsables d'assurer cette accessibilité.
- Informez-vous sur les façons dont les données publiques relatives à l'équité, à la [diversité](#) et à [l'inclusion](#) peuvent être utilisées à bon escient.
- Renseignez-vous sur les mesures visant l'accueil des membres autochtones du corps professoral et la prise en compte des connaissances traditionnelles.
- Rejoignez des comités ou prenez des initiatives pour promouvoir la diversité et l'inclusion, car la collaboration réduit la charge de travail.

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

Si vous avez des questions ou souhaitez en savoir plus sur les préjugés, communiquez avec un représentant de l'organisme concerné ou consultez ces ressources :

- [Services de soutien en santé mentale](#).
- Songez à faire un [test d'association implicite](#).
- Suivez le cours [EPTC 2 : FER-2022 \(formation en éthique de la recherche\)](#).
- Lisez l'[Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#).
- [San'yas Indigenous Cultural Safety Online Training](#) (en anglais seulement)