

Éviter la partialité implicite : lignes directrices pour les personnes qui proposent des candidatures pour les prix de la SSC

(Remarque : Le présent document a été approuvé par le conseil d'administration de la SSC en octobre 2017. Il a été adapté d'un document de politique sur la partialité implicite approuvé par le conseil d'administration de l'ASA en novembre 2011, dont les fondements reposent par ailleurs sur un document similaire élaboré par la Mathematical Association of America (MAA). La SSC tient à reconnaître cet apport et remercie la MAA et l'ASA d'en avoir autorisé l'usage.)

Portée des prix

La SSC remet des prix qui visent à souligner l'excellence. Les lauréats sont considérés comme des modèles et des leaders. Ainsi, il est important que le processus de sélection reconnaisse les réalisations d'un groupe hétérogène qui reflète la diversité au sein des membres de la SSC et de la profession. La diversité au sein des lauréats témoigne visiblement de l'engagement de la SSC à l'égard de l'équité. Même si les comités de sélection aspirent à l'équité dans le choix des candidatures en fonction de critères établis, des études montrent que des suppositions inconscientes et involontaires peuvent parfois influencer le jugement – un phénomène appelé *partialité implicite*. Par exemple, des données recueillies dans de nombreuses associations professionnelles démontrent que les femmes ne reçoivent pas une reconnaissance proportionnelle à leur nombre au sein de la profession. Bien que les raisons en soient toujours obscures, la partialité implicite pourrait en être un facteur.

Les membres des comités des prix de la SSC ont reçu des lignes directrices visant à les aider à éviter la partialité implicite et à améliorer le processus dans son ensemble. Cependant, comme ce sont les membres de la SSC qui proposent les candidatures pour de nombreux prix, les lignes directrices suivantes peuvent les aider à améliorer encore davantage le processus de sélection.

1. **Viser un bassin vaste de candidats.** Puisque les lauréats sont sélectionnés selon des critères établis, cette étape est importante pour s'assurer que le bassin de candidats comporte autant de candidatures admissibles que possible. Les membres sont vivement encouragés à présenter des candidatures; tous les candidats méritoires devraient être signalés.
2. **Viser un bassin diversifié de candidats.** Éviter de présumer que les membres issus de groupes sous-représentés proposeront des candidatures issues de ces groupes. Il est de la responsabilité de tous et chacun de le faire.
3. **Viser l'identification de candidats potentiels dont les compétences sont remarquables, mais dont les réalisations pourraient être plus méconnues.** Certains candidats potentiels hautement qualifiés peuvent être entourés d'un réseau moins élargi de membres aptes à proposer leur candidature. De tels candidats ne doivent pas être négligés.
4. **Dresser une liste personnelle des meilleurs candidats potentiels au moment de proposer une candidature.** D'autres personnes pourraient ainsi ressortir comme dignes de candidature. Les membres peuvent encourager des collègues à proposer d'autres candidatures parmi les candidats potentiels ainsi identifiés.

Éviter la partialité implicite : lignes directrices pour les comités des prix de la SSC

(Remarque : Le présent document a été approuvé par le conseil d'administration de la SSC en octobre 2017. Il a été adapté d'un document de politique sur la partialité implicite approuvé par le conseil d'administration de l'ASA en novembre 2011, dont les fondements reposent par ailleurs sur un document similaire élaboré par la Mathematical Association of America (MAA). La SSC tient à reconnaître cet apport et remercie la MAA et l'ASA d'en avoir autorisé l'usage.)

Portée des prix

La SSC remet des prix qui visent à souligner l'excellence. Les lauréats sont considérés comme des modèles et des leaders. Ainsi, il est important que le processus de sélection reconnaisse les réalisations d'un groupe hétérogène qui reflète la diversité au sein des membres de la SSC et de la profession. La diversité au sein des lauréats témoigne visiblement de l'engagement de la SSC à l'égard de l'équité. Même si les comités de sélection aspirent à l'équité dans le choix des candidatures en fonction de critères établis, des études montrent que des suppositions inconscientes et involontaires peuvent parfois influencer le jugement – un phénomène appelé *partialité implicite*. Par exemple, des données recueillies dans de nombreuses associations professionnelles démontrent que les femmes ne reçoivent pas une reconnaissance proportionnelle à leur nombre au sein de la profession. Bien que les raisons en soient toujours obscures, la partialité implicite pourrait en être un facteur. Les lignes directrices suivantes peuvent aider les comités des prix à éviter la partialité implicite et à améliorer l'ensemble du processus de nomination.

A. Composition des comités et diversification des candidatures

1. **Nommer des membres et des présidents de comités de sélection diversifiés.** De récentes études ont montré que des groupes plus hétérogènes dont l'éventail de points de vue est plus large prennent de meilleures décisions. Des membres et présidents de comités issus de groupes sous-représentés peuvent aider à atténuer les risques de stéréotypie inconsciente. Il faut éviter de présumer que les membres issus de groupes sous-représentés prôneront la diversité. Il est de la responsabilité de tous et chacun de le faire.

2. **Viser un bassin vaste et diversifié de candidats.** Puisque les lauréats sont sélectionnés selon des critères établis, cette étape est importante pour s'assurer que le bassin de candidats comporte autant de candidatures admissibles que possible (en particulier des candidats potentiels hautement qualifiés mais dont les travaux sont plus méconnus). Dans le cas des prix dont la liste de candidats ne se limite pas à un groupe relativement restreint (par exemple pour un ensemble d'articles parus dans un journal spécifique), les comités des prix devraient solliciter activement des candidatures notamment en lançant des appels dans *Liaison*, par la liste de diffusion g-ssc, sur le site Web de la SSC, et par tout autre moyen approprié. Le fait de mieux sensibiliser l'ensemble des membres de la SSC à l'existence d'un prix présente le double avantage d'accroître l'intérêt à l'égard du prix et de rendre le processus de sélection plus transparent et inclusif.

3. **Faire connaître le prix au sein de groupes sous-représentés.** Encourager au besoin ces groupes à proposer des candidatures (par exemple, le comité sur les femmes en statistique de la SSC, ou des institutions qui démontrent un soutien exemplaire à l'égard des groupes sous-représentés).

4. **Réviser et discuter périodiquement les pratiques visant à élargir le bassin de candidats.** Examiner les listes de candidatures, les listes de finalistes et les lauréats des prix au fil des ans pour déceler toute tendance historique en portant attention au genre et aux groupes sous-représentés.

5. **Revoir périodiquement la description et les critères d'attribution du prix.** Porter une attention particulière au langage utilisé pour décrire le prix (par exemple, les mots utilisés sont-ils plus souvent associés aux hommes qu'aux femmes?) et aux restrictions qui pourraient affecter certains groupes de façon disproportionnée (par exemple, les limites d'âge nuisent-elles aux femmes qui prennent un temps d'arrêt pour se consacrer à leur famille?). Pour suggérer des changements à apporter, formuler des recommandations au comité des prix de la SSC.

B. Sélection des lauréats

1. **Examiner le processus et les critères retenus pour l'évaluation des candidatures avant de passer les dossiers en revue.** Des recherches ont démontré que l'examen des dossiers de candidature peut induire une modification inconsciente des critères de sélection, menant ainsi à une *partialité implicite*.

2. **S'assurer que le processus de sélection respecte les critères établis publiés.** Si le prestige est considéré comme un élément important, il devrait être indiqué comme tel dans la liste de critères. Si une plus grande valeur est accordée à une lettre de recommandation rédigée par un éminent chercheur ou professionnel par rapport à une lettre d'un membre de la SSC moins renommé, les personnes qui peuvent présenter des candidatures doivent en être informées.

3. **Dresser une liste personnelle des meilleures candidatures avant d'écouter d'autres membres discuter de leurs suggestions.** Cette pratique permet d'éviter une influence indue de la part d'un membre du comité et de préserver une liste de finalistes aussi longue que possible avant que les discussions débutent.

4. **S'assurer que la voix de chaque membre du comité est entendue.**

5. **Prendre le temps nécessaire avant de rendre une décision.** Des recherches ont démontré que la *partialité implicite* est atténuée lorsque les comités disposent de suffisamment de temps pour procéder à une réflexion et une discussion approfondies, plutôt que de prendre des décisions rapides.

6. **Éviter tout conflit d'intérêt.** Les membres des comités doivent clairement signaler tout lien avec une personne en liste pour recevoir un prix, et s'entendre avec les autres membres du comité relativement à leur participation aux discussions à venir.