

Évaluation de cas pour l'étude des biais de genre
Réalisée par Émélie Randriamitsoa

CAS N°1

Entrevue 1 :

Biais de genre : à la fin le recruteur parle de candidats présélectionnés et non de candidats ou candidates présélectionnés.

Score : **30 à 50/100**

Comparaison avec le rapport EDI : Je n'avais pas détecté de biais de genre car l'argumentaire est biaisé. Cela sous-entend que ce sont davantage des femmes qui ne seraient pas en mesure de se faire entendre, de s'affirmer dans une rencontre. Par ailleurs, le rapport ne fait pas mention des biais que j'ai détectés

Conversation 2 :

Biais de genre : à la fin le recruteur parle de « sélectionner les candidats pour des entretiens ultérieurs ». On ne fait pas mention de candidates.

Score : **70-90/100**

Comparaison avec le rapport EDI :

Le rapport ne rapporte pas de présence de biais, alors que j'en ai détecté

CAS N°2

Entrevue 1 :

Biais de genre : Le recruteur pose la question : « Comment envisagez-vous de concilier votre vie professionnelle avec vos éventuelles responsabilités familiales dans un rôle aussi exigeant ». La conciliation vie personnelle/travail induit le fait que cela s'adresse à une candidate.

Score : **70-90/100**

Comparaison avec le rapport d'audit EDI :

Le rapport mentionne le même biais que j'ai identifié dans la portion de l'entrevue qui évoque l'équilibre travail-vie personnelle

Entrevue 2 :

Aucun biais détecté :

Score : 5-10/100

Comparaison avec le rapport d'audit EDI

Le rapport parvient aux mêmes conclusions que moi :

Absence de biais.

Cas N°3

Entrevue 1 :

Présence de biais de genre :

Le recruteur fait référence directement au genre de la candidate :

« gérer des défis spécifiques en tant que femme dans le secteur financier »

Le recruteur fait référence à la conciliation des responsabilités familiales avec les exigences du rôle. Ce qui induit le fait qu'une femme est davantage concernée par la prise en charge des responsabilités familiales

Le recruteur mentionne l'examen des candidats au lieu des candidatures

Score : 100/100

Comparaison avec le rapport d'audit EDI

Le rapport mentionne le même type de biais (biais de genre) en évoquant les responsabilités familiales et les défis avec le poste convoité.

Le rapport score cette conversation à 70/100 alors que je l'ai évalué à 100/100

Entrevue 2 :

Aucun biais détecté : Contrairement à toutes les autres conversations, le recruteur mentionne les termes candidatures et non candidats.

Score : 5-10/100

Comparaison avec le rapport audit EDI

Le rapport ne détecte aucun biais de genre.

Il y a un écart dans l'évaluation quantitative : mon score est à 0/100 alors que le rapport l'évalue à 10/100 (avec une probabilité)

Cas N°4 :

Conversation 1 :

Présence de biais de genre : Le recruteur questionne sur les défis rencontrés dans une équipe technique principalement masculine

Le recruteur questionne par ailleurs la progression de carrière dans un secteur dominé par les hommes, ce qui représente un biais de genre évident.

Lorsque le recruteur aborde la notion de relation de confiance avec un candidat difficile, la présence d'un biais de genre est fort probable induisant le fait qu'une femme n'inspire pas la confiance des hommes dans ce type de poste.

Le recruteur mentionne une évaluation approfondie des candidats ce qui induirait qu'en tant que femme, cette candidate serait écartée de la suite du processus.

Score : 100/100

Comparaison avec le rapport d'audit EDI

Le rapport fait mention de biais de genre en se basant sur les mêmes éléments abordés par le recruteur que moi.

Entrevue 2 :

Possible présence de biais quand le recruteur aborde la notion de relations interpersonnelles et de gestion du stress que l'on attribue davantage aux femmes.

Par contre le recruteur fait mention de l'analyse des candidatures

Score : 30-50/100

Comparaison avec le rapport d'audit EDI

Le rapport ne fait aucunement mention de présence de biais.

Écart avec le score que j'ai attribué

Cas N°5

Entrevue 1

Quand le recruteur évoque l'approche empathique, il est probable qu'il y ait présence d'un biais de genre, l'empathie étant une qualité davantage attribuable aux femmes, de surcroît les emplois d'infirmiers ou infirmières sont statistiquement occupés davantage par des femmes.

Le recruteur questionne sur l'équilibre entre autorité et approche collaborative en tant que femme leader : il y a assurément la présence d'un biais de genre dans cette question.

Score : 100/100

Entrevue 2

Aucune présence de biais dans cette conversation. Le recruteur utilise un langage neutre dans ses questions

Score : 5-10/100

Comparaison avec le rapport d'audit EDI

Entrevue 1 :

Le rapport mentionne comme mon analyse la présence potentiel d'un biais de genre, qui pourrait influencer la perception du candidat

Entrevue 2 :

Le rapport ne fait pas mention de biais, comme je l'ai constaté également

Je constate un écart sur les scores entre mon évaluation et les scores du rapport

Cas N°6

Conversation 1 :

Aucun biais détecté

Score : 05-10/100

Conversation 2 :

Aucun biais détecté

Score : 05-10/100

Comparaison avec le rapport d'audit EDI

Entrevue 1 : le rapport ne fait pas mention de biais et score l'entrevue à 5/100, très proche de mon analyse et du score attribué

Entrevue 2 : le rapport ne fait pas mention de biais détecté, le score de 5/100 est identique au score que j'ai attribué pour cette entrevue.