



Canadian
Cancer
Society

Document d'orientation à l'intention des auteurs de lettres de recommandation pour les candidatures aux Bourses de formation en recherche de la SCC

Pour les concours de Bourses de formation en recherche de la Société canadienne du cancer (SCC) offertes aux étudiants à la maîtrise, au doctorat et au postdoctorat, la demande intégrale doit comprendre une lettre de recommandation du superviseur direct/de la superviseuse directe du candidat/de la candidate.

Pour que la demande soit considérée intégrale, nous devons recevoir la lettre avant la date limite indiquée dans l'appel à candidatures correspondant. Veuillez noter que les candidats ne peuvent pas voir les lettres de recommandation jointes à leur demande. **Les lettres dépassant la limite prévue seront tronquées.**

Table des matières :

1. [Lettre de recommandation](#)
2. [Meilleures pratiques pour la rédaction des lettres de recommandation](#)
3. [Ressources supplémentaires](#)
4. [Instructions pour la transmission des lettres de recommandation](#)
5. [Références](#)

1. Lettre de recommandation

La **lettre de recommandation** du superviseur/de la superviseuse doit être un document :

- d'au maximum 2 pages;
- envoyé en format PDF;
- à en-tête officiel;
- daté et signé.

Une seule lettre sera acceptée. En cas de supervision conjointe, la lettre peut être cosignée par les deux superviseurs, mais le nombre maximal de pages demeure le même.

La lettre de recommandation doit inclure :

- une brève description des titres de compétences de l'auteur/de l'auteure de la lettre de recommandation et de sa relation professionnelle avec le candidat/la candidate;
- une évaluation du degré auquel le candidat est qualifié/la candidate est qualifiée pour la bourse, et des avantages potentiels que la candidat/la candidate pourrait tirer de cette formation;
- une évaluation par le superviseur/la superviseuse du potentiel de la recherche proposée à contribuer à la recherche sur le cancer;
- la confirmation que tous les certificats ou autorisations requis dans le cadre du projet, tels que les autorisations de Santé Canada, ou celles relatives à l'utilisation de cellules souches embryonnaires humaines ou aux autorisations du comité d'éthique de la recherche, ont été obtenus ou sont en cours d'obtention, y compris les stratégies visant à atténuer les retards potentiels;
- tout obstacle perçu au succès du projet du candidat/de la candidate et du programme, ainsi que les stratégies d'atténuation;
- la façon dont le superviseur/la superviseuse assurera le mentorat et soutiendra l'épanouissement et la croissance globaux du candidat/de la candidate tout au long de la bourse;
- la façon dont le superviseur/la superviseuse soutiendra l'apprentissage et le développement du candidat/de la candidate en matière d'implication des partenaires patients et de partage des connaissances, qui constituent des éléments essentiels du programme IGNITE de la SCC destiné aux lauréats des Bourses de formation en recherche;
- en quoi le milieu de formation est propice à l'apprentissage et à la réussite, y compris les principes et les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) appliqués par le superviseur/la superviseuse et dans le milieu de formation;
- une description de la façon dont le superviseur/la superviseuse appuiera la transition vers le doctorat, s'il y a lieu (dans le cas où le/la stagiaire a manifesté de l'intérêt à poursuivre au doctorat après sa maîtrise).

2. Meilleures pratiques pour la rédaction des lettres de recommandation

De nombreuses études ont fait ressortir des différences notables, selon le sexe du sujet, quant au langage employé par les auteurs de lettres de recommandation. Par exemple, plusieurs groupes de recherche ayant comparé des lettres rédigées pour des candidats des deux sexes ont constaté que pour les femmes, les lettres étaient plus courtes et contenaient une terminologie « communale » et parlaient « d'ardeur au travail » décrivant le caractère (p. ex. altruiste, serviable, chaleureuse) et l'effort (p. ex. infatigable, diligente, dévouée), respectivement.

À l'opposé, les lettres rédigées pour des hommes étaient généralement plus longues, soulignaient les réalisations et contenaient des descripteurs « remarquables » et « agentiques » associés au leadership et au pouvoir (p. ex. hors du commun, excellent, indépendant, audacieux, intelligent)^{1,2,3,6,8}. Autre constat, quoique moins bien étudié, plusieurs groupes ont signalé que la race du sujet peut influencer sur le choix des mots et du ton employés dans les lettres de recommandation, et que les auteurs utilisaient plus de termes agentiques pour des candidats issus de la majorité raciale que pour des candidats appartenant à des groupes minoritaires racisés et ayant pourtant des titres de compétences similaires^{1,4,5}. D'après les résultats combinés de ces études, les différences observées ont été attribuées à des préjugés implicites qui peuvent modifier positivement ou négativement, d'une manière inconsciente, les perceptions, comportements et décisions d'une personne.

Un préjugé implicite est l'association inconsciente d'attributs et de stéréotypes fondés sur des caractéristiques telles que la race, l'âge, la scolarité, les capacités/handicaps, la religion, le statut socioéconomique et l'apparence. Ces préjugés se forment au fil du temps par l'exposition à des normes et attentes sociales. Comme il a déjà été mentionné⁹, les préjugés inconscients peuvent nuire à la réussite globale d'un candidat/d'une candidate dans l'octroi de fonds de recherche et renforcer les inégalités dans le milieu universitaire. Par conséquent, il est impératif de reconnaître les risques de préjugés et d'être vigilant pour les réduire au minimum.

Nous suggérons ci-dessous des pratiques et ressources tirées de diverses sources¹⁻⁸ auxquelles les auteurs de lettres de recommandation devraient prêter une attention particulière :

- Avez vos commentaires sur ce qui, dans l'expérience du candidat/de la candidate, confirme sa capacité d'avoir un impact sur la recherche sur le cancer et du succès dans le domaine d'étude choisi. Explorez en quoi vos propres préjugés et privilèges/désavantages pourraient avoir une influence sur votre choix de terminologie.
- Réfléchissez au choix des mots, au ton et à la longueur de la lettre, et à ce qui pourrait être différent selon le profil démographique du sujet. Demandez-vous si les mêmes descripteurs seraient utilisés pour un autre candidat/une autre candidate ayant des titres de compétences équivalents, mais un profil démographique différent.
- Désignez le candidat/la candidate par son titre officiel et son nom de famille plutôt que par son prénom.
- Évitez l'ambiguïté et donnez des exemples concrets autant que possible

3. Ressources supplémentaires:

- Formation des IRSC sur les préjugés inconscients : <https://cihrirsc.gc.ca/lms/f/bias/>
- Harvard Implicit Association Test: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html> (en anglais)
- Éviter les préjugés dans les lettres de recommandation : <https://crf.georgetown.edu/avoiding-bias-in-recommendation-letters/> (en anglais)
- Calculateur de préjugés fondés sur le genre : <http://slowe.github.io/genderbias/> (en anglais)
- The University of Arizona Commission on the Status of Women: Avoiding gender bias in reference writing: [Avoiding gender bias in letter of reference writing](#) (en anglais)
- Earth Science Women's Network: Guide to avoid racial bias in reference letter writing: <https://eswnonline.org/guide-to-avoid-racial-bias-in-referenceletter-writing/> (en anglais)

4. Instructions pour la transmission des lettres de recommandation :

Accédez au site Web depuis le lien fourni dans votre courriel de notification. La page suivante s'affichera :

Applicant: Joe Test Program: Emerging Scholar Awards - 2021
Application: Emerging Scholar Awards test application [Show Documents](#)

Reference Letters

3

45. *Reference letter

Attachment Title	File Name	View	Del
☒ Joe_Smith_Jane_Doe_reference	Choose File Joe_Smith_J...ference.pdf	View	<input checked="" type="button" value="Del"/>

1. Cliquez sur Choose File pour téléverser votre lettre.
2. Dans le champ Attachment Title, inscrivez un titre pour la lettre que vous téléversez. Utilisez la convention d'appellation suivante : nom-du-candidat_votre-nom_reference. Exemple : joesmith_jane-doe_reference
3. Cliquez sur le bouton Save.

Conseil sur les meilleures pratiques : Vérifiez que votre lettre a bien été téléversée

Pour confirmer le téléversement de votre lettre, cliquez sur l'icône de trombone :

45. *Reference letter

Attachment Title	File Name	View	Del
☒ Joe_Smith_Jane_Doe_reference	Choose File No file chosen	View	<input checked="" type="button" value="Del"/>

Conseil de dépannage : L'adresse URL ne fonctionne pas.

Si le lien Web fourni dans votre courriel ne mène pas à la page illustrée ci-dessus, ce pourrait être parce que l'adresse URL est coupée et s'affiche sur deux lignes dans votre message. Assurez-vous de copier le lien complet dans votre navigateur.

Pour toute question concernant ce processus, veuillez écrire à egrams@cancer.ca ou research@cancer.ca.

5. Références:

1. Akos, P. & Kretchmar, J. *Gender and Ethnic bias in Letters of Recommendation: Considerations for School Counselors*. Professional School Counseling. (2016).
2. Dutt, K., et al. *Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience*. Nature Geoscience. (2016).
3. Filippou, P., et al. *The Presence of Gender Bias in Letters of Recommendations Written for Urology Applicants*. Urology. (2019).
4. Grimm, L., et al. *Gender and Racial Bias in Radiology Residency Letters of Recommendation*. Journal of the American College of Radiology. (2020).
5. Houser, G. & Lemmons, K. *Implicit bias in letters of recommendation for an undergraduate research internship*. Journal of Further and Higher Education. (2018).
6. Madera, J. et al. *Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences*. Journal of Applied Psychology. (2009).
7. Schmader, T. et al. *A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants*. Sex Roles. (2007).
8. Trix, F. & Psenka, C. *Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty*. Discourse & Society. (2003).
9. Witteman, H. et al. *Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency*. The Lancet. (2019)

