

Table des matières

Table des matières	1
Avant-propos	5
Introduction.....	7
I. La discrimination à l’embauche : cadre normatif	10
II. La discrimination à l’embauche : méthodes d’évaluation du terrain	13
III. La discrimination à l’embauche : processus psychosociaux explicatifs	16
III.1. Stéréotypes, préjugés et discrimination	16
III.2. Discrimination et racisme(s)	20
IV. Le modèle de justification-suppression des préjugés.....	22
V. Les types de justification.....	24
V.1. La justification par la catégorie sociale	25
V.2. La couverture	28
VI. La justification au cœur de la discrimination : des informations diagnostiques aux informations non diagnostiques.	36
VI.1. Types d’information utilisés dans l’analyse des CV	36
VI.2. L’influence de la nature de l’information sur les stéréotypes	38
VI.3. Nature des informations contenues dans les CV	44
VII. Les types de suppression	45
VII.1. L’accountability	47
VII.2. La responsabilité	50
Partie empirique	57
Présentation des chapitres empiriques	59
Chapitre 1.....	69
Justification and discrimination	75
Non-diagnostic information as justification.....	77
Experiment 1	78
Overview and hypotheses.....	78

Method.....	79
Results.....	82
Discussion.....	86
Experiment 2	89
Overview and hypotheses.....	89
Method.....	90
Results.....	93
Discussion.....	95
General Discussion	96
Chapitre 2.....	101
Experiment 1	113
Overview and Hypotheses	113
Method.....	114
Results.....	117
Discussion.....	118
Experiment 2	119
Overview and hypothesis.....	119
Method.....	120
Results.....	121
Discussion.....	122
Experiment 3	124
Overview and hypothesis.....	124
Method.....	125
Results.....	127
Discussion.....	129
Experiment 4	130
Overview and Hypotheses	130
Method.....	130
Results.....	132
Discussion.....	134
General Discussion	134

Limitations and future directions.....	137
Conclusions	139
Appendix A	140
Chapitre 3.....	143
Procedure accountability and outcome accountability	150
Establishing the decision criteria before making the decision	151
Experiment 1	153
Overview and hypotheses.....	153
Method.....	155
Results.....	158
Discussion.....	160
Experiment 2	162
Overview and hypotheses.....	162
Method.....	164
Results.....	167
Discussion.....	170
Experiment 3	171
Overview and hypothesis.....	171
Method.....	172
Results.....	175
Discussion.....	176
General Discussion	177
Conclusions.....	181
I. La nature de l'information comme justification	184
II. La justification est-elle implicite ou explicite ?	186
III. Facteurs de suppression	190
IV. Validité écologique.....	192
Références bibliographiques.....	197

Avant-propos

Les études présentées dans les trois chapitres de la partie empirique de cette thèse ont été financées par le Fonds de la Recherche Scientifique - FNRS.

Les trois chapitres de la partie empirique de cette thèse ont été rédigés sous la forme d'articles scientifiques. Par conséquent, certains concepts et théories ont été mentionnés à plusieurs reprises, ce qui cause d'inévitables répétitions.

Introduction

Depuis les années 70, le racisme semble être en déclin dans les sociétés occidentales (Dovidio, 1993 ; Dovidio & Gaertner, 1998 ; Gaertner & Dovidio, 1986 ; Katz & Hass, 1988 ; Schneider, 2004). Exprimer des propos désobligeants vis-à-vis des minorités ethniques est devenu inapproprié, voire source de rejet de la part d'autrui et est punissable par la loi. Sur le marché du travail, invoquer l'origine ethnique est devenu « hors norme ». A ce niveau, le déclin du racisme peut s'expliquer par l'adoption et l'application des lois anti-discrimination rendant toute pratique discriminatoire ou tout propos racial illégal (Brief, Butz, & Deitch, 2005), mais aussi par les efforts des politiques publiques pour sensibiliser à la diversité ethnique au sein des entreprises (e.g., la Charte de la diversité) et le changement de normes sociales qui en découle dénonçant tout propos dégradant envers les minorités ethniques (Dipboye & Colella, 2005).

Cette thèse porte sur les processus psychosociaux qui sont à la base de la production de discrimination. Toutefois, avant d'entrer dans l'étude de ces processus, il nous a paru utile de présenter brièvement le cadre normatif de la discrimination pour préciser la manière dont celle-ci est définie dans la société actuelle, quelle catégorie de personnes elle est susceptible de concerner et quels actes discriminatoires sont pris en considération. Comme dans le cadre de cette thèse, nous avons choisi d'appliquer l'étude de la discrimination au monde de l'emploi où nous le

verrons, elle subsiste de manière significative, nous en présenterons quelques éléments. Nous envisagerons à ce moment trois types de méthode d'étude de terrain pour mettre en évidence la discrimination à l'embauche qui constitue la première étape de la mise à l'emploi des individus.

I. La discrimination à l'embauche : cadre normatif

De nombreux pays, dont la Belgique, se sont engagés à combattre la discrimination à l'embauche et à promouvoir l'égalité des chances au travail en adoptant la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession¹. Cette Convention définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. La Belgique a adopté plusieurs lois visant l'élimination de la discrimination. En 1966, elle signe la Convention de New York visant l'élimination de toute forme de discrimination raciale. En 1981, elle adopte la loi « Moureaux » qui tend à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. En 1999, une loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes face à l'emploi est homologuée. En 2000, la Belgique adopte la directive européenne 2000/78/CE concernant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En 2003, elle entérine une loi visant à combattre les discriminations au sens large et modifie la loi de 1993 qui consistait en la création d'un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

En 2007, trois lois anti-discrimination sont votées par le parlement belge et remplacent les lois adoptées précédemment : il s'agit de la loi anti-discrimination

¹ La convention « C111 », concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, est adoptée le 25 juin 1958 à Genève par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle est la première à aborder la question de la discrimination.

générale, la loi genre et la loi anti-racisme. La loi anti-discrimination s'applique aux relations de travail qui incluent les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement et concerne différents critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique et l'origine sociale. La loi genre s'applique aux mêmes relations de travail et s'applique à la distinction entre les hommes et les femmes. Enfin, la loi anti-racisme s'applique également aux relations de travail, mais concerne les critères protégés suivants : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Les trois lois de 2007 interdisent la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le refus d'aménagements raisonnables pour une personne handicapée. Dans le cadre de l'embauche, la discrimination est directe lorsque les pratiques d'une entreprise excluent expressément certains individus en raison de leur appartenance à un groupe donné. Il s'agit par exemple d'une offre d'emploi qui indique que seuls les hommes sont invités à postuler pour un poste à pourvoir. La discrimination est indirecte quand les critères ou les pratiques apparemment neutres ont des effets délétères sur un groupe d'individus, sans que ces critères ou pratiques soient objectivement justifiables. Il s'agit par exemple d'exiger la maîtrise du néerlandais pour un poste qui ne le nécessite normalement pas (Ringelheim, 2010).

Les dispositions pénales de lutte contre la discrimination prévoient une sanction pour tout individu qui discrimine une personne en raison de l'un des critères protégés dans le cadre des relations au travail. Lorsqu'une personne est victime de discrimination, il incombe au défendeur (e.g., le recruteur, l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Les faits qui permettent de présumer la discrimination directe sont des faits similaires de traitement défavorable (e.g., les personnes d'origine nord-africaine sont systématiquement traitées de manière défavorable au sein d'une entreprise) et des éléments qui révèlent un traitement défavorable de la victime de discrimination comparé à une personne de référence

(e.g., la comparaison de deux personnes dans la même situation permet de faire émerger des différences de traitement). Les faits de discrimination indirecte reposent sur les statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou sur l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect (e.g., une offre d'emploi stipulant l'exigence d'une langue maternelle et non la maîtrise parfaite de cette langue).

Malgré l'adoption de lois en matière de lutte contre la discrimination, le rapport de 2010 de la commission européenne contre le racisme et l'intolérance (European Commission against Racism and Intolerance ; ECRI) concernant le racisme et l'intolérance en France souligne que les dispositions pénales anti-discrimination sont peu appliquées, et ce pour diverses raisons. Tout d'abord, les victimes de discrimination raciale ne portent pas plainte parce qu'elles n'ont pas confiance dans le système. De plus, le droit pénal de la lutte contre la discrimination est méconnu. Ensuite, les acteurs de la justice pénale ne sont pas suffisamment sensibilisés ni au problème de la discrimination raciale, ni aux diverses manières de lutter contre la discrimination. A ces raisons, s'ajoute la manière dont la loi envisage la discrimination. Aux Etats-Unis, qu'elle soit directe ou indirecte, la discrimination punie par la loi implique l'intention et la motivation d'agir d'une manière discriminatoire (Paetzold, 2005). Or, nous verrons dans les sections ultérieures que l'individu n'a pas toujours l'intention de discriminer ; ses choix et décisions sont biaisés par des processus psychosociaux non conscients tels que la catégorisation sociale, les préjugés et les stéréotypes. Ces processus psychosociaux expliquent la persistance d'une forme de discrimination nuisible, celle dite couverte ou subtile mise en évidence par diverses recherches (Dasgupta, 2004 ; Dovidio & Gaertner, 1998 ; Ford, Gambino, Lee, Mayo, & Fergusson, 2005 ; King, Shapiro, Hebl, Singletary, & Turner, 2006 ; Gaertner & Dovidio, 1986).

La discrimination sur le marché du travail reste donc bien un phénomène actuel. Le rapport de l'ECRI (2010) sur la France indique que la discrimination raciale à l'embauche persiste et qu'elle touche en particulier les musulmans, les

personnes d'origine immigrée, nord-africaine et les Gens du voyage. Elle prend cependant des formes davantage indirectes, subtiles et complexes (Petersen & Dietz, 2005 ; Pettigrew & Meertens, 1995). Or, cette complexité et cette subtilité rendent la discrimination encore plus difficile à évaluer que la discrimination directe et ouverte que l'on rencontrait par le passé.

II. La discrimination à l'embauche : méthodes d'évaluation du terrain

La discrimination sur le marché de l'emploi concerne différents domaines : la discrimination à l'embauche, la discrimination à la promotion, la discrimination salariale, la discrimination dans la nature de l'emploi – et des tâches assignées – la discrimination au droit à des formations, etc. (Dipboye & Colella, 2005 ; Martens, Ouali, Van de maele, Vertommen, Dryon, & Verhoeven, 2005). Néanmoins, comme l'embauche constitue la première étape du marché du travail et qu'elle est souvent elle-même bafouée, la discrimination à l'embauche constituera l'objet de la présente thèse. La discrimination a lieu dès l'étape du tri des curriculum vitae des candidats (Amadiou, 2005).

Trois types de méthode ont tenté de révéler la discrimination sur le marché de l'emploi : les modèles statistiques, les interviews et questionnaires et les tests de situation (Martens et al., 2005).

Tout d'abord, les modèles statistiques comparent les taux de chômage et les taux d'emploi et expliquent les différences par les variables individuelles comme le niveau de formation, l'âge, le genre, l'origine ethnique, le lieu d'habitation, etc. L'approche par modèles statistiques a montré qu'en Région Bruxelles-Capitale, les Marocains et les Turcs – naturalisés Belges ou non – sont sous-représentés sur le marché du travail, par rapport aux étrangers des pays limitrophes, de l'Europe du Sud

et des Belges autochtones (Martens & al., 2005). De plus, les Marocains et les Turcs sont sur-représentés dans les secteurs primaire et secondaire, en particulier, dans le nettoyage industriel, le secteur de la construction et l'Horeca. Par contre, ils sont quasiment absents dans les secteurs tertiaire et quaternaire (administrations publiques, soins de santé et enseignement). Ces données mettent en évidence le phénomène d'ethnostratification du marché du travail : certains groupes occupent typiquement des positions hiérarchiques supérieures au travail, alors que d'autres occupent des positions inférieures. Alors que les niveaux supérieurs concernent les Belges autochtones, les étrangers des pays limitrophes et d'Europe du Sud, les niveaux intermédiaires sont occupés par les Africains naturalisés et non naturalisés. Les niveaux inférieurs sont constituées des Marocains et des Turcs – naturalisés et non naturalisés.

Ensuite, les interviews et questionnaires s'adressent directement aux victimes ou aux témoins de discrimination à l'emploi et reposent sur des bases subjectives. L'approche par interviews et questionnaires présente une difficulté particulière : elle implique que les personnes discriminées signalent avoir été victimes de discrimination, ce qui n'est pas toujours aisé car elles peuvent ne pas s'en rendre compte ou ne pas vouloir dénoncer le phénomène. Néanmoins, en 2000, aux Etats-Unis, 60% d'Afro-Américains reconnaissent avoir été victimes de discrimination (Bobo & Suh, 2000 cité dans Brief, Butz, & Deitch, 2005). En 2009, en France, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) et le bureau de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont mis en évidence que 36% d'individus issus de l'échantillon de l'étude déclarent avoir été victimes de discrimination (raciale, liée au genre, à l'apparence physique et autres critères) dans le secteur privé, contre 26% dans les fonctions publiques. Dans le secteur privé, l'origine est le premier motif cité. Les interviews et questionnaires peuvent aussi concerner les employeurs ou les travailleurs. Une étude aux Pays-Bas a ainsi révélé que 25% des recruteurs reconnaissaient ne pas engager du personnel d'origine étrangère (Veenman, 1995 cité dans Martens & al.). Concernant les employés, la HALDE et le bureau de l'OIT ont montré que 42% des travailleurs du secteur privé

disent avoir été témoins de discrimination, contre 37% des agents des fonctions publiques. Ces travailleurs citent la discrimination raciale comme prédominante (38% des travailleurs du secteur privé et 28% des agents des fonctions publiques). Il est important de noter que s'ils sont témoins de la discrimination d'un individu, ils n'en parlent néanmoins pas aux autres.

Enfin, les tests de situation concernent soit de réels demandeurs d'emploi soit des acteurs formés. Tous partagent des caractéristiques communes nécessaires pour un poste à pourvoir – formation, expériences professionnelles, connaissances diverses – mais l'origine ethnique diffère. Ces personnes postulent aux mêmes postes et le nombre de réponses positives (proposition d'un entretien, octroi du poste) est analysé. L'approche par tests de situation montre qu'à qualifications égales, les membres du groupe majoritaire et les membres du groupe minoritaire n'ont pas des chances égales à l'emploi lorsque leurs qualifications sont identiques. Aux Etats-Unis, les candidats euro-américains ont 50% de chances en plus d'être invités à un entretien d'embauche que les candidats afro-américains (Bertrand & Mullainathan, 2003, cité dans Brief, Butz, & Deitch, 2005). En Europe, les candidats nord-africains sont systématiquement discriminés comparés aux autochtones (Amadieu, 2005 : Martens & al., 2005). Amadieu a mis en évidence que la discrimination raciale a lieu principalement au niveau du tri des curriculum vitae ; elle est moins présente une fois que le candidat est invité à l'entretien d'embauche. En Belgique, Martens et al. ont travaillé avec des demandeurs d'emploi d'origine étrangère et ont constaté différents comportements une fois que les recruteurs prenaient connaissance de leur origine ethnique. Les recruteurs ajoutaient des exigences supplémentaires lorsque les candidats répondaient parfaitement au profil du poste ; ils prétendaient que la place était pourvue alors qu'ils la déclaraient vacante aux Belges ; enfin certains refusaient catégoriquement la candidature invoquant le foulard islamique, la couleur de la peau ou l'origine ethnique.

L'ensemble de ces études illustrent bien la persistance de la discrimination raciale sur le marché du travail et le caractère subtil de certaines « excuses » ou

« justifications » données par les recruteurs pour refuser, en Belgique, certaines catégories de candidats, dont les individus d'origine nord-africaine. L'enjeu de la présente thèse est d'identifier et de comprendre les facteurs psychosociaux expliquant la persistance de la discrimination raciale dans une société où elle est prohibée. Tout d'abord, comment expliquer la tendance des recruteurs à discriminer les membres des groupes minoritaires ? Les concepts psychosociaux de catégorisation sociale, de stéréotypes et de préjugés nous permettront de répondre à cette première question. Ensuite, comment comprendre cette persistance de la discrimination malgré sa prohibition par la loi et les efforts des politiques publiques pour lutter contre la discrimination à l'embauche ? Le concept de « justification » nous montrera que bien souvent les membres du groupe majoritaire trouvent des « excuses » à leurs actes et décisions qui n'invoquent pas l'origine ethnique du candidat. Les membres du groupe majoritaire mobilisent toute autre information disponible qui leur permet, au final, de discriminer les membres du groupe minoritaire. Enfin, comment lutter contre la discrimination à l'embauche ? Nous évoquerons les processus de suppression des préjugés, notamment « l'accountability », à savoir le fait de rendre compte de ses actes et de ses décisions à une instance externe ou hiérarchiquement supérieure, et la responsabilité.

III. La discrimination à l'embauche : processus psychosociaux explicatifs

III.1. Stéréotypes, préjugés et discrimination

Les stéréotypes, les préjugés et la discrimination sont des processus cognitifs et affectifs intrinsèquement liés (Dovidio & Gaertner, 2010 ; Dovidio & Hebl, 2005 ; Scharnitzky, 2006, Yzerbyt & Demoulin, 2010). Il est aujourd'hui largement admis que les stéréotypes sont activés suite aux processus de catégorisation sociale et influencent les préjugés. Ces derniers vont, à leur tour, induire des comportements

discriminatoires envers autrui (voir Yzerbyt & Demoulin, 2010 pour revue). Nous allons, dans les paragraphes qui suivent, exposer brièvement ces différents processus et leur articulation.

La catégorisation sociale est la première étape nécessaire aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination. Elle consiste à classer les objets et les informations collectées dans l'environnement en catégories (Salès-Wuillemin, 2006 ; Schneider, 2004). Les premières catégories utilisées par les individus sont l'âge, le genre et l'origine ethnique des individus, elles sont automatiques et dominantes dans une majorité de cultures (Schneider, 2004 ; Yzerbyt & Demoulin, 2010). Selon Tajfel (1959), la catégorisation permet de voir les individus à l'intérieur d'une catégorie comme plus similaires et de voir les individus appartenant à des catégories différentes comme plus différents.

Suite à la catégorisation sociale, les stéréotypes liés à l'exogroupe seront activés et appliqués à la cible. Les stéréotypes sont « des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personne » (Leyens, Yzerbyt, & Schadron, 1996, p.12). Ils englobent les caractéristiques d'un groupe d'individus tels que les traits, les comportements attendus, l'apparence physique, les attitudes, les rôles sociaux, etc. (Schneider, 2004). Ils jouent un rôle essentiel dans l'évaluation et le jugement d'autrui : ils ont souvent pour fonction de « remplir les blancs » lorsque l'information à propos d'un membre de l'exogroupe est absente ou ambiguë. Par exemple, lorsque les individus ont l'illusion d'avoir reçu une information individualisée à propos d'une tierce personne, ils le jugent en accord avec les stéréotypes liés au groupe auquel ils appartiennent (Yzerbyt, Schadron, Leyens, & Rocher, 1994).

Les stéréotypes vont à leur tour influencer les préjugés concernant les membres de l'exogroupe (i.e., membres appartenant à un autre groupe). Les préjugés impliquent un ensemble de réactions affectives soit positives, soit négatives envers un

groupe d'individus et induisent l'approche ou l'évitement de personnes, de situations et de choses (Leyens & Yzerbyt, ; 1997 ; Salès-Wuillemin, 2006) . Les préjugés sont activés de manière automatique (Crandall & Eshleman, 2003) et prédisposent à discriminer certains groupes (Dovidio & Hebl, 2005 ; Yzerbyt & Demoulin, 2010).

La discrimination est un comportement négatif envers les membres de l'exogroupe au regard duquel l'individu entretient des préjugés et des stéréotypes défavorables ; elle est basée sur l'appartenance catégorielle des individus et son utilisation pour inclure ou exclure des individus de l'exogroupe. La discrimination peut être directe ou indirecte (Fiske, 2004). La discrimination *directe* se réfère ouvertement aux catégories sociales telles que le genre, l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, etc. La discrimination *indirecte* est subtile, elle est justifiée par d'autres critères que la catégorie sociale (Schneider, 2004) et concerne les comportements non verbaux (i.e., qualité de l'interaction, distance interpersonnelle, etc.). Dans le domaine de l'emploi, la discrimination se manifeste souvent de façon pernicieuse (Bourhis, Gagnon & Moïse, 1994). Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio (2002) ont par exemple montré que des mesures de discrimination formelle (i.e., directe) et interpersonnelle (i.e., indirecte) différaient pour un groupe stigmatisé (e.g., les homosexuels) comparé à un groupe non stigmatisé. Alors que les mesures de discrimination formelle (i.e. disponibilité du job, remplir un formulaire de candidature, rappel de l'employeur) donnaient des résultats similaires pour les deux groupes, la discrimination interpersonnelle tels qu'une interaction brève, une distance interpersonnelle et l'évitement du contact visuel était manifeste envers le groupe stigmatisé. Parce que les préjugés ne sont plus exprimés de manière ouverte pour s'acclimater à la désirabilité sociale issue du cadre légal et des normes sociales en vigueur, la discrimination devient plus subtile et moins consciente (Chao & Willaby, 2007).

La discrimination s'exprime au travers de propos désobligeants vis-à-vis des groupes minoritaires, mais également au travers de propos et de comportements favorables envers les groupes majoritaires (Dasgupta, 2004). Il semblerait même que

le favoritisme endogroupe (i.e., les évaluations positives et l'allocation des ressources aux membres de son groupe) opère davantage que la dérogation exogroupe (i.e. les évaluations négatives et l'hostilité associées aux membres des autres groupes ; Brewer, 1979, 1999 ; Dovidio & Gaertner, 1991 ; Gaertner & Dovidio, 2000 ; Mummendey, 1995). Le favoritisme endogroupe est néanmoins à l'origine de la perpétuation de la discrimination envers les groupes minoritaires car le traitement privilégié systématique du groupe majoritaire se fait au détriment des membres des exogroupes (Brewer, 1999 ; Hewstone, Rubin, & Willis, 2002).

De plus, la discrimination s'exprime à différents niveaux hiérarchiques de l'organisation (Kalin & Rakyo, 1978), phénomène qualifié d'ethnostratification (Martens & al., 2005). Si dans le bas de la hiérarchie, les groupes minoritaires sont autant représentés – voire plus représentés – que les groupes majoritaires, les niveaux supérieurs impliquant des responsabilités et un certain pouvoir se voient dépourvus de la présence des minorités. Dans l'expérience de Kalin et Rakyo, les participants devaient sélectionner dix candidats appartenant à un groupe majoritaire (canadien ou britannique) ou un groupe minoritaire (italien, grec, portugais, slovaque et ouest-africain) pour quatre postes dont deux de haut statut (contremaître et mécanicien industriel) et deux de bas statut (assembleur sur une ligne de montage et préposé au nettoyage). Ces dix candidats présentaient un CV tout à fait équivalent et leurs accents étaient jugés compréhensibles de manière identique. Cependant, il apparaît que les membres du groupe majoritaire ont été sélectionnés pour les postes de haut statut alors que les membres du groupe minoritaire ont été sélectionnés pour les postes de bas statut.

Les processus d'activation et d'application des stéréotypes, ainsi que les préjugés orientent les comportements discriminatoires – directes et indirectes – envers les membres des groupes minoritaires. Néanmoins, l'expression des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination peut varier d'une catégorie d'individus à une autre. Dans la section suivante, nous nous focaliserons sur la

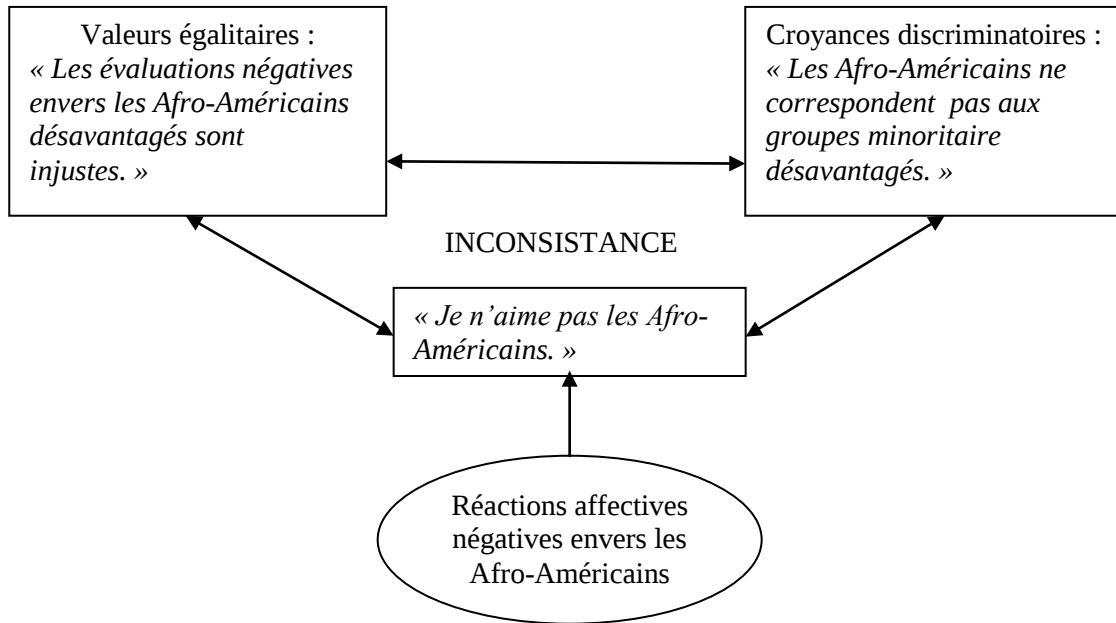
discrimination sur base de l'origine ethnique et nous examinerons les différentes formes de racisme.

III.2. Discrimination et racisme(s)

Le racisme concerne les attitudes négatives envers les personnes d'une autre « race » ou origine ethnique. Le racisme n'est néanmoins pas un phénomène unitaire ; différentes formes ont en effet été identifiées dans la littérature (Gawronski, Peters, Brochu & Starck, 2008 ; Son Hing, Chung-Yan, Hamilton & Zanna, 2008²). Gawronski et al. ont défini les formes de racisme actuel comme une inconsistance existante entre les éléments propositionnels dans les croyances vis-à-vis des minorités ethniques. Ces propositions sont au nombre de trois. La première est générée à partir des réactions affectives négatives éprouvées par le groupe majoritaire envers le groupe minoritaire (e.g., « Je n'aime pas les Afro-Américains »). La deuxième proposition concerne les valeurs égalitaires et le désir de ne pas avoir des préjugés raciaux (e.g., « Les évaluations négatives envers les Afro-Américains sont injustes. »). La troisième proposition représente les croyances discriminatoires (e.g. « Les Afro-Américains ne correspondent pas aux groupes minoritaires désavantagés. »). La Figure 1 indique les interactions entre ces trois propositions.

² Ce modèle envisage les différentes formes de racisme en faisant référence aux préjugés implicites et explicites. Il n'est pas développé dans la présente thèse dans la mesure où il n'envisage pas la justification qui est au cœur de nos travaux et dans la mesure où il fait référence aux mesures implicites qui n'ont pas été exploitées – pour des raisons théoriques et méthodologiques – dans nos études.

Figure 1. Interaction entre les réactions affectives et les croyances propositionnelles dans les préjugés raciaux envers les Afro-Américains (Gawronski et al., 2005).



Ce modèle a la particularité de souligner l'inconsistance ou la dissonance cognitive pouvant exister entre les trois propositions. Or, toute dissonance cognitive rencontrée par un individu dans son système de croyance engendre des sentiments d'inconfort (Festinger, 1957) qu'il va tenter de supprimer en rejetant une des trois propositions. C'est la manière dont l'individu rejette les propositions qui définit le type de racisme. Le racisme désuet se caractérise par le rejet de la proposition des valeurs égalitaires et l'absence d'intérêt pour les groupes minoritaires désavantagés. Le racisme moderne implique le rejet des croyances discriminatoires : la discrimination raciale envers les Afro-Américains est perçue comme inexistante. Enfin, le racisme aversif dénie la proposition issue des réactions affectives négatives : les racistes aversifs maintiennent leurs valeurs égalitaires, considèrent que les Afro-Américains sont discriminés, mais refusent de reconnaître qu'ils ont des sentiments négatifs envers les Afro-Américains. Ils considèrent par conséquent qu'ils aiment les Afro-Américains. Les racistes aversifs peuvent également résoudre l'inconsistance en

cherchant des justifications qui n'ont aucun lien avec l'origine ethnique et qui expliquent l'évaluation négative : attribuer l'évaluation négative d'un Afro-Américain à des comportements spécifiques de celui-ci.

La manière dont l'individu règle l'inconsistance concerne, finalement, la manière dont il justifie les inégalités entre les groupes. Le raciste désuet justifie le désavantage des minorités par l'impossibilité d'égalité pour tous les groupes (e.g., « il est impossible que tous les individus soient égaux »). Le racisme moderne justifie les inégalités par l'inexistence de la discrimination (e.g., « les groupes minoritaires exagèrent, ils ne sont pas discriminés ») et donc le mérite de chaque groupe d'occuper une position particulière dans la société. Enfin, le raciste aversif justifie les inégalités entre groupes en se focalisant sur tout autre facteur que la catégorie sociale (e.g., « le candidat – nord-africain – n'a pas les compétences requise pour le poste »). La justification est une condition nécessaire à l'expression des comportements discriminatoires : elle permet leur expression sans souffrir de sanctions internes ou externes. Nous verrons dans la section suivante que les individus tentent de trouver des justifications à leurs comportements discriminatoires.

IV. Le modèle de justification-suppression des préjugés

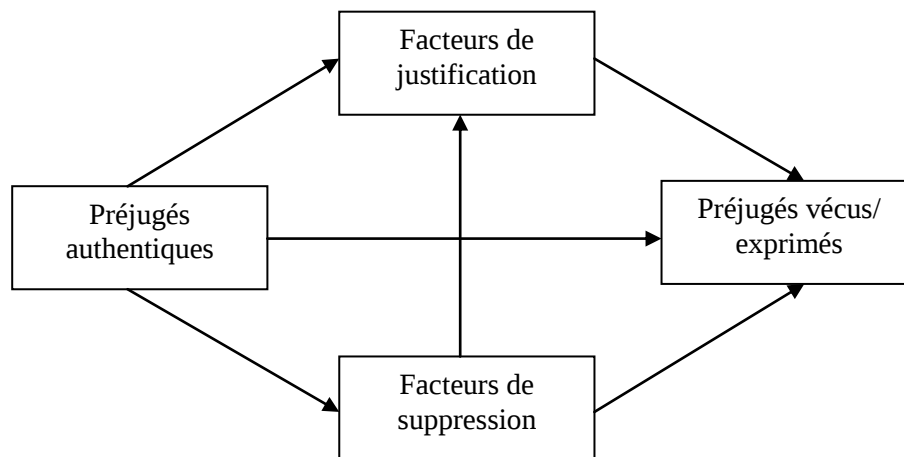
Pour expliquer les comportements discriminatoires, un modèle particulièrement heuristique, appelé 'justification-suppression des préjugés', a été développé récemment par Crandall et Eshleman (2003). Ce modèle propose une articulation de quatre concepts clés : les préjugés authentiques, les préjugés vécus/exprimés, la justification et la suppression. Les *préjugés authentiques* se définissent par leur caractère primaire, original, pur ; ce sont des réactions affectives négatives envers les membres des groupes minoritaires. Les préjugés authentiques sont implicites, ils concernent les expériences passées qui continuent d'influencer les expériences actuelles, même si l'individu n'en a pas de souvenir (Greenwald & Banaji, 1995). Les préjugés authentiques sont activés de manière automatique en

présence (symbolique ou réelle) d'un objet (e.g., le membre d'un exogroupe) et fonctionnent sans que l'individu en ait conscience et sans qu'il puisse exercer un contrôle sur eux (Dovidio, Kawakami, & Gaertner, 2002). Ils sont mesurés par des mesures indirectes (e.g., les tâches mesurant les latences de réponses et les associations activées automatiquement avec les membres de l'exogroupe). Les *préjugés vécus* consistent en l'acceptation privée des dévaluations du groupe minoritaire, alors que les *préjugés exprimés* se réfèrent aux comportements discriminatoires envers les groupes minoritaires. Ces préjugés sont explicites et concernent des réponses pour lesquelles l'individu pèse les coûts et les bénéfices de ses comportements et sur lesquelles il exerce par conséquent un contrôle. Ils sont évalués par des mesures auto-rapportées (e.g., les questionnaires).

Les deux autres concepts clés du modèle concernent les facteurs de suppression et des facteurs de justification. La *suppression* est une motivation interne ou externe destinée à réduire la conscience ou l'expression des préjugés soit par des tentatives intentionnelles de contrôler les pensées et l'expression des préjugés, soit par le contrôle social (i.e., normes sociales, croyances et valeurs). La *justification* est un libérateur des préjugés, une couverture, un moyen de maintenir une image de soi positive sans préjugés. Elle concerne tout processus psychologique ou social qui permet l'expression des préjugés véritables sans souffrir de sanction interne (i.e., honte et culpabilité) ou externe (i.e., jugement négatif de la part d'autrui et punition). C'est une explication du pourquoi un préjugé peut être acceptable, voire même désirable. Par exemple, ajouter une exigence supplémentaire alors qu'un candidat d'origine étrangère répond aux exigences initiales du poste à pourvoir est un type de justification. Dans ce cas, le recruteur avance que ce candidat n'est pas engagé parce qu'il n'a pas les compétences requises et non parce qu'il est d'origine étrangère. Il ne pourra dès lors être sanctionné pour un fait de discrimination raciale. Ensemble, les facteurs de suppression et de justification altèrent les préjugés authentiques pour qu'ils deviennent les préjugés vécus et exprimés par les membres du groupe majoritaire.

Les éléments clés du modèle de Crandall et Eshleman sont représentés dans la Figure 2. En l'absence des processus de justification et de suppression, les préjugés authentiques affectent directement les préjugés vécus/ exprimés envers les groupes minoritaires. Les préjugés authentiques vont rencontrer les facteurs de suppression dans le but de maintenir et de refléter une image positive, sans préjugés à la fois pour eux-mêmes et pour autrui (Dovidio & Gaertner, 2000). Néanmoins, les préjugés authentiques non exprimés créent une certaine tension chez les individus qui va être dissipée par les processus de justification. La justification apparaît lorsqu'un individu exprime un préjugé authentique et qu'il éprouve simultanément le désir de le supprimer ; elle permet aux préjugés de coexister avec les facteurs de suppression.

Figure 2. Eléments du modèle de suppression-justification des préjugés (Crandall & Eshleman, 2003)



Tour à tour, nous développerons les facteurs de justification et de suppression.

V. Les types de justification

Les justifications sont nombreuses et peuvent être classifiées selon leur « type ». Crandall et Eshelman ont défini six types de justification : (1) l'erreur

naturaliste et la préservation du statut quo, (2) la célébration de la hiérarchie sociale, (3) les attributions et la responsabilité personnelle, (4) les croyances, les valeurs, la religion et les stéréotypes, (5) les processus intergroupes et (6) la couverture. Les cinq premiers types de justification font référence à la catégorie sociale de l'individu et la sixième en est indépendante pour justifier un acte ou un choix discréditant les membres du groupe minoritaire.

V.1. La justification par la catégorie sociale

La justification par la catégorie sociale fait soit référence à la suprématie du groupe majoritaire et aux justifications qui permettent de maintenir le statut quo, soit au mérite qu'a le groupe majoritaire d'occuper sa position haute dans la société et l'absence de mérite des groupes minoritaires qui explique leur position basse. La justification par catégorie sociale peut aussi incriminer les caractéristiques – en termes de croyances, valeurs ou stéréotypes – et la responsabilité des groupes minoritaires pour justifier la discrimination à leur égard. Par exemple, un refus de prendre un passager afro-américain de la part d'un taximan parce qu'il craint d'aller dans des quartiers dangereux peut être qualifié de non raciste (Khan & Lambert, 2001). Cet acte est justifié dans la mesure où il s'agit d'un comportement rationnel basé sur des faits empiriques et une évaluation statistique des risques (aux USA, un Afro-Américain est arrêté pour un crime entre 3 à 6 fois plus qu'un Euro-Américain). Nous allons aborder les cinq types de justification par la catégorie sociale.

La croyance en un monde juste (Lerner, 1980) est un exemple de *l'erreur naturaliste et la préservation du statut quo* : considérer que les gens ont ce qu'ils méritent est une manière de justifier les inégalités entre les groupes majoritaires et minoritaires. Les individus peuvent par exemple considérer que le taux élevé de chômage des personnes d'origine étrangère est mérité pour diverses raisons (e.g., formation inadéquate, manque de persévérance, etc.).

La *célébration de la hiérarchie sociale* englobe la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) et le système de justification (Jost & Banaji, 1994). La dominance sociale se caractérise par une vision de l'endogroupe comme supérieure aux exogroupes et le désir de maintenir cette supériorité et le statut quo (Sidanius & Pratto, 1999). Les individus ayant une orientation de dominance sociale élevée présentent davantage de préjugés négatifs envers les membres des exogroupes que les individus faibles en dominance sociale. Les individus haut en dominance sociale manifestent une préférence pour les inégalités parmi les groupes sociaux et le désir que leur groupe soit supérieur et domine les autres groupes. Le système de justification est un processus par lequel les inégalités sociales existantes sont légitimées même si elles ont un effet délétère sur certains groupes (Jost & Banaji, 1994 ; Jost, Banaji, & Nosek, 2004). Trois motifs de justification ont été identifiés : le premier concerne le besoin de maintenir une image positive de soi et de se sentir valable (« justification de l'ego »). Le deuxième motif est lié à l'endogroupe et la justification de ses actions dans le but de maintenir une image favorable de l'endogroupe (« justification du groupe »). Enfin, le troisième motif légitime le statut quo existant dans les institutions sociales en le considérant comme juste, naturel, inévitable et même désirable (« justification du système »). Les stéréotypes associés aux groupes servent de justification pour expliquer les différences entre les groupes de sorte que l'inégalité et le statut quo soient perçus comme normaux et appropriés.

Les attributions et la responsabilité personnelle constituent un autre type de justification. Les individus peuvent ainsi responsabiliser chaque groupe pour ses attributs négatifs, blâmer la victime et justifier ainsi la discrimination à leur encontre. Par exemple, la cause de l'obésité sera attribuée à la personne qui en souffre (e.g., « elle mange trop ») et cette responsabilité perçue sera un libérateur des préjugés (Crandall, 1994). C'est ce type de justification qui caractérise les racistes modernes.

Les croyances, les valeurs, la religion et les stéréotypes servent également de justifications. Lorsqu'il y a incongruence des valeurs et des croyances de l'exogroupe

avec celles de l'endogroupe, les membres de l'endogroupe interprètent cette incongruence comme une preuve d'infériorité morale qui suscite l'exclusion morale (Nagata, 1990). Toute exclusion morale implique un besoin de justice : les préjugés et la discrimination des groupes minoritaires sont dès lors justifiés. De même, si, par exemple, la religion catholique appelle à la tolérance vis-à-vis de son prochain, elle n'admet pas certains groupes tels que les homosexuels. Tout préjugé envers les homosexuels ne sera donc pas condamné par la religion. Les stéréotypes agissent également comme une justification d'accepter ou de rejeter un groupe et comme un moyen sélectif. Par exemple, les stéréotypes des employeurs liés aux Nord-Africains concernent le manque de compétence, l'indiscipline et la paresse (Rebzani, 2000). Ces caractéristiques négatives peuvent dès lors servir de justification pour ne pas engager les Nord-Africains. Selon Brief, Butz et Deitch (2005), dans le monde du travail, la structure organisationnelle a un impact non négligeable sur les stéréotypes. En effet, les positions des groupes majoritaires et minoritaires sur le marché de l'emploi sont susceptibles d'influencer le contenu des stéréotypes. Par exemple, aux Etats-Unis, si les Afro-Américains occupent peu les postes qui demandent une formation et diverses capacités mais qu'ils occupent des postes qui ne nécessitent pas un tel apprentissage, les stéréotypes selon lesquels ils sont peu intelligents et motivés sont renforcés. Ces stéréotypes vont à leur tour désavantager les candidats afro-américains.

Les *processus intergroupes* et les phénomènes de menace intergroupe (Stephan & al., 2002) et d'anxiété intergroupe (Stephan & Stephan, 1985) peuvent servir de justification. Lorsqu'un groupe est perçu comme menaçant, la menace perçue peut être utilisée comme justification pour les préjugés. Les individus ont des attitudes négatives (Stephan & al., 2002 ; Stephan, Renfro, Esses, Stephan, & Martin, 2005) envers les immigrés parce qu'ils se sentent menacés par eux, et la menace peut engendrer des comportements défavorables vis-à-vis des minorités ethniques comme par exemple l'opposition à la discrimination positive (Renfro, Duran, Stephan, & Clason, 2006).

Les cinq types de justification cités utilisaient la catégorie sociale comme justification. En effet, un membre du groupe majoritaire peut justifier sa position supérieure par le mérite, par une préférence pour la domination de son groupe et le maintien du statut quo ou par des caractéristiques inhérentes aux groupes minoritaires. Il s'agit par exemple des valeurs, des croyances ou des traits jugés différents de ceux de l'endogroupe témoignant de l'infériorité des groupes minoritaires et de leur responsabilité dans cette position inférieure. Un autre type de justification se réfère à d'autres informations que la catégorie sociale : il s'agit de la couverture.

V.2. La couverture

La couverture a été mise en évidence dans le modèle du racisme aversif (Gaertner & Dovidio, 1986 ; Dovidio & Gaertner, 1998). Le but ultime des membres du groupe majoritaire est de préserver et donner une image de soi sans préjugés. Dès lors, dans une situation où un choix, une attitude, ou une réponse peut être qualifié de raciste, les membres du groupe majoritaire ne montrent pas de comportements discriminatoires. Par contre, si un choix, une attitude, ou une réponse peut trouver une justification qui n'a pas trait à l'origine ethnique, les comportements discriminatoires sont exprimés. Cette expression subtile et rationalisable permet le maintien d'une image de soi sans préjugés et la libération des sentiments négatifs.

La *couverture* est le processus par lequel le préjugé est dissimulé par la focalisation de l'attention sur une autre variable qui est acceptable sur le plan personnel et social. La justification par une information non reliée à la catégorie sociale (i.e., toute information autre que l'origine ethnique, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.) de l'individu stigmatisé est la condition nécessaire des comportements discriminatoires (Crandall & Eshleman, 2003 ; Gaertner & Dovidio, 1986 ; Norton, Vandello, & Darley, 2004). Norton et al., ont identifié la casuistique qui est définie comme un type de raisonnement au service de la justification. Etant

donné que la catégorie sociale est bannie de toute décision intergroupe, les décideurs vont chercher d'autres informations disponibles qui sont en accord avec leur choix (i.e., privilégier les membres de la majorité). Une fois trouvées, ces informations vont faire office de critères dominants pour rationaliser leurs décisions.

Imaginons le rejet de la candidature d'une personne d'origine nord-africaine postulant pour un emploi dans la vente. L'employeur n'utilisera pas le groupe d'appartenance du candidat pour expliquer son refus. Néanmoins, il pourra utiliser une série d'informations présentes dans la candidature du postulant pour justifier celui-ci. Le manque d'expérience, le manque de formation, des lacunes linguistiques ou informatiques, le lieu d'habitation, l'apparence physique, etc., pourront être avancées par l'employeur pour expliquer son refus de la candidature sans risque de dévaluations ou de sanctions de la part des autres (e.g., collègues, supérieurs, instances juridiques ou gouvernementales, etc.). Des justifications non liées au candidat lui-même peuvent être également avancées par l'employeur concernant son refus d'engager des personnes issues des minorités. Il s'agit par exemple de la réticence des clients, de la réticence des employés, de l'absence de personnel d'origine étrangère dans l'entreprise ou d'expériences négatives antérieures (Dipboye & Collella, 2005).

Un certain nombre d'études ont illustré la puissance de la justification par la couverture que ce soit dans les situations quotidiennes, dans les décisions juridiques ou dans les décisions d'embauche.

V.2.1. La couverture dans la vie quotidienne

Les situations de la vie quotidienne concernent, par exemple, les comportements d'aide envers autrui (Gaertner & Dovidio, 1977) ou l'évitement d'une personne stigmatisée (Snyder, Kleck, Strenta, & Mentzer, 1979). Aider la victime d'un accident engendre un coût pour les témoins (e.g., perte de temps, exposition au danger et aux blessures) tout comme décider ne pas lui venir en aide (e.g., se blâmer

ou être blâmé). L'origine de la victime et la présence d'autres témoins ont un impact considérable dans la balance décisionnelle. En effet, lorsqu'un individu appartenant au groupe euro-américain est seul témoin de la situation, il aide de manière égale la victime euro-américaine et la victime afro-américaine. Par contre, lorsque d'autres témoins sont présents et que l'individu a la possibilité de diffuser la responsabilité, la victime euro-américaine est davantage secourue que la victime afro-américaine. Selon les auteurs, la présence des autres constitue alors une justification d'absence d'aide : l'individu peut, par exemple, prétexter une compétence plus élevée chez les autres ou la certitude que d'autres témoins vont intervenir pour ne pas laisser la victime sans secours (Gaertner & Dovidio, 1977). Selon Saucier, Miller et Doucet (2005) l'aide apportée aux Afro-Américains diminue à mesure que les individus trouvent davantage de justifications qui ne sont pas liées à l'origine ethnique.

En ce qui concerne la proximité d'une personne stigmatisée, l'évitement d'une personne en situation de handicap en fonction de la présence d'une autre information (i.e., un film à l'écran) a été étudié. Lorsqu'une personne en situation de handicap et une personne valide regardaient le même film, les individus s'asseyaient autant à côté de la personne en situation de handicap que de la personne valide. Par contre, si ces deux personnes regardaient des films différents, les individus s'asseyaient à côté de la personne valide, pouvant prétexter, selon les auteurs, une préférence pour le film regardé par la personne valide (Snyder, Kleck, Strenta, & Mentzer, 1979).

Les individus ont également tendance à manifester un certain évitement à l'égard des personnes souffrant d'obésité dès qu'ils ont une justification à faire valoir (King, Shapiro, Hebl, Singletary, & Turner, 2006). Dans une première étude, les personnes obèses étaient habillées de manière soit décontractée (donnant l'idée qu'elles ne contrôlaient pas leur poids et leur apparence et donc qu'elles étaient responsables de leur surpoids), soit de manière professionnelle (amorçant l'idée du contrôle du poids et de l'apparence). Dans une seconde étude, les personnes obèses buvaient soit une boisson calorifique et vantaient les bienfaits de ne pas suivre un

régime alimentaire (i.e., absence de contrôle du poids), soit une boisson diététique et vantaient les bienfaits de suivre un régime alimentaire (i.e., contrôle du poids). Dans les deux études, les personnes obèses entraient dans un magasin et demandaient de l'aide aux vendeurs pour un cadeau à offrir ; la discrimination interpersonnelle (i.e., la qualité de l'accueil, le contact visuel et la fin de l'interaction) était mesurée. Les résultats dans les deux études ont indiqué la présence d'une discrimination interpersonnelle lorsque les personnes obèses ne contrôlaient pas leur surpoids. Par contre, dès qu'elles contrôlaient leur surpoids, la discrimination interpersonnelle disparaissait. Les auteurs ont conclu que dès que les vendeurs percevaient chez les personnes obèses une forme d'absence de contrôle sur leur poids, la justification des préjugés leur permettait de montrer des comportements discriminatoires.

V.2.2. La couverture dans les décisions juridiques.

Les décisions juridiques telles que la condamnation d'un crime semblent également dépendre de la justification par un autre facteur que l'origine ethnique de l'accusé. Tout d'abord, la composition du jury va influencer la peine (Dovidio, Smith, Donnela, & Gaertner, 1997). Un accusé afro-américain écope davantage de la peine capitale lorsque la composition du jury comprend un juré afro-américain – qui recommande la peine de mort – que lorsque le jury est composé uniquement d'euro-américains. Par contre, l'accusé euro-américain est condamné à la peine capitale de la même manière quelle que soit la composition du jury. Si un Afro-Américain recommande la peine de mort d'un accusé afro-américain, émettre la même condamnation en tant qu'Euro-Américain ne sera pas taxé de jugement raciste. De plus, le juré afro-américain est perçu comme plus crédible par les participants, c'est-à-dire comme plus persuasif, plus agréable, plus instruit, plus digne de confiance et plus sincère comparé aux jurés euro-américains.

Outre la composition du jury, le caractère irrecevable d'une preuve varie en fonction de l'origine ethnique de l'accusé (Hodson, Hooper, Dovidio, & Gaertner, 2005). Lorsqu'une preuve (ADN prélevé sur la scène qui correspond à 98,5% à

l'ADN du voleur arrêté) est présentée comme recevable, l'accusé afro-américain et l'accusé euro-américain sont jugés coupables de manière égale, reçoivent la même longueur de peine et présentent les mêmes risques de récidives. Par contre, lorsque la preuve est présentée comme irrecevable, l'accusé afro-américain est davantage jugé coupable, écope d'une peine plus longue et est considéré comme plus susceptible de récidiver que l'accusé euro-américain. Selon les auteurs, les jurés perçoivent ces preuves irrecevables comme valides et peuvent incriminer l'accusé afro-américain.

Enfin, d'autres informations non reliées à l'origine ethnique peuvent être apportées comme justifications pour exclure un juré d'un jury. Dans une étude (Sommers & Norton, 2007), le juré était soit Euro-Américain, soit Afro-Américain ; ce juré était décrit soit comme un journaliste ayant écrit des articles sur les fautes professionnelles de la police, soit comme un cadre publicitaire étant sceptique vis-à-vis des statistiques qu'il considérait comme faciles à manipuler. Le juré afro-américain était plus souvent exclu du jury que le juré euro-américain et lorsque juré afro-américain était journaliste, les participants justifiaient leur décision par ses articles. Par contre, lorsque le juré afro-américain était cadre publicitaire, les participants justifiaient leur décision par le scepticisme dont il faisait preuve. Selon les auteurs, les décisions dans les jurys sont basées de multiples informations et des critères personnels. Dès lors, de nombreuses justifications sont disponibles et elles sont relativement faciles à générer dans les situations juridiques.

V.2.3. La couverture à l'embauche

En ce qui concerne les situations d'embauche et le domaine de l'emploi, la justification peut se situer à plusieurs niveaux : les qualifications du candidat, le changement du critère d'engagement et le témoignage de décisions antérieures dénuées de préjugés.

La justification par les qualifications des candidats concerne le manque de qualification des candidats du groupe minoritaire, leur inadéquation avec le poste ou

l'entreprise et leur inadéquation avec le profil des clients. Tout d'abord, lorsque les candidats du groupe minoritaire et les candidats du groupe majoritaire sont soit hautement qualifiés, soit faiblement qualifiés pour un poste, aucune discrimination entre les deux groupes n'apparaît. Par contre, dès lors qu'ils présentent des qualifications ambiguës (i.e., les candidats sont modérément qualifiés pour le poste), les candidats du groupe minoritaire sont moins engagés que les candidats du groupe majoritaire (Dovidio & Gaertner, 2000). Ensuite, les recruteurs justifient également la disqualification des candidats du groupe minoritaire par leur manque d'adéquation avec le poste (« person-job fit ») et/ ou avec l'organisation (« person-organization fit » ; Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). L'adéquation avec le poste indique la correspondance entre les aptitudes et la motivation du candidat et les exigences d'un poste. L'adéquation avec l'organisation désigne la correspondance de la personnalité et de la culture du candidat avec les attributs et les valeurs de l'entreprise. Dans leurs études, Esses et al. ont montré que l'adéquation des candidats indiens avec le poste de psychométricien (i.e., fonction qui consiste à faire passer des tests neuropsychologiques à des patients adultes) et avec l'organisation était plus faible que celle des candidats canadiens ou britanniques. Les formations et les expériences professionnelles acquises à l'étranger sont dévaluées face à celles acquises localement d'autant plus quand elles concernent les candidats issus de minorités ethniques. Enfin, les recruteurs peuvent également se retrancher derrière une instance hiérarchiquement supérieure qui est perçue comme légitime et qui leur enjoint de faire correspondre le profil des candidats avec celui des clients de l'entreprise (Brief, Dietz, Cohen, Pugh, & Vaslow, 2000 ; Dipboye & Collela, 2005 ; Peterson & Dietz, 2005). Il s'agit des justifications de « business » : les groupes de travailleurs homogènes sont plus harmonieux que les groupes mixtes et les clients préfèrent travailler avec les entreprises qui représentent leur endogroupe. Ces justifications sont reçues comme des instructions à suivre, même si elles sont en désaccord avec les valeurs propres des recruteurs.

La justification par le changement de critère d'engagement concerne la sublimation du critère qui qualifie les membres du groupe majoritaire. Hodson,

Dovidio et Gaertner (2002) ont montré que lorsque les qualifications sont élevées ou faibles au sein du groupe majoritaire et du groupe minoritaire, le critère de sélection (i.e., soit un score élevé à un test d'aptitudes scolaires, soit des notes scolaires élevées) n'intervient pas. Par contre, lorsque ces qualifications sont ambiguës, le critère qui favorise les membres du groupe majoritaire est promu, dépréciant, de cette manière, les membres du groupe minoritaire.

L'expérience et la formation constituent les critères décisifs pour un emploi, mais elles vont avoir impact différent sur la décision d'embauche en fonction du fait qu'elles caractérisent ou non un atout majeur chez un candidat ou chez une candidate (Norton, Vandello, & Darley, 2004). Lorsque le genre du candidat est absent du CV, le candidat qui a une meilleure formation est privilégié. Lorsque que le candidat homme présente une meilleure formation que la candidate femme, il est davantage sélectionné que la candidate. Lorsque la candidate femme présente une meilleure formation, elle est moins sélectionnée que le candidat. Les stéréotypes liés aux professions peuvent également influencer le critère de sélection (Uhlman & Cohen, 2005). Dans leur étude, un candidat homme ou femme qui postule pour un poste de chef de police est décrit soit comme « expérimenté » (e.g., personne solide, habituée à travailler dans les quartiers violents, faisant preuve de camaraderie envers ses collègues mais étant peu formée et peu compétente dans les tâches administratives), soit comme « formé » (e.g., personne présentant une bonne formation et des compétences administratives, mais ayant peu d'expériences de terrain et de camaraderie avec ses collègues). Etre formé est considéré comme le critère plus important pour réussir dans le métier de chef de police quand il caractérise le candidat. Par contre, être formé est considéré comme moins important quand il caractérise la candidate. Qu'il soit formé ou expérimenté, le candidat recevait une meilleure évaluation d'embauche que la candidate. Il semblerait que les participants aient défini le mérite d'une manière qui favorise le candidat masculin. Cet effet est par ailleurs amplifié par le sentiment d'objectivité personnelle (Uhlman & Cohen, 2005 ; Uhlman & Cohen, 2007) : plus les recruteurs se perçoivent comme objectifs dans leur décision de sélection, plus ils favorisent l'homme dans leur choix.

Enfin, le troisième niveau de justification concerne la mise en avant de comportements antérieurs dénués de préjugés sexistes ou racistes (Monin & Miller, 2001). Lorsque des hommes ont été amené à manifester une absence de préjugés sexistes dans une première tâche d'évaluation de femmes (i.e., répondre vrai ou faux aux propositions « *beaucoup* de femmes ne sont pas intelligentes », « le meilleur travail pour *beaucoup* de femmes consiste à cuisine, soigner ou enseigner »), ils favorisent davantage un homme qu'une femme dans une tâche de recrutement subséquente. Par contre, lorsqu'ils n'ont pas montré de préjugés sexistes lors de la première tâche d'évaluation (i.e., répondre vrai ou faux aux propositions « *certaines* femmes ne sont pas intelligentes », « le meilleur travail pour *certaines* femmes consiste à cuisine, soigner ou enseigner »), ils choisissent autant l'homme que la femme lors de la tâche subséquente de recrutement. Le processus fonctionne de la même manière vis-à-vis des préjugés raciaux : lorsque les individus n'ont pas différencié les Afro-américains et les Euro-américains dans une première tâche de recrutement, ils privilégient les Euro-américains dans une seconde tâche de recrutement, ayant fait la preuve d'une absence de préjugés raciaux lors de la première sélection.

Pour résumer, La justification a été définie comme condition nécessaire pour l'émission d'actes discriminatoires (Crandall & Eshleman, 2003 ; Gaertner & Dovidio, 2000). Les données issues des expériences de laboratoire et celles récoltées sur le terrain attestent de la présence de ces justifications, notamment, dans le cadre de l'embauche. Dans certains cas, les justifications évoquent la catégorie sociale du discriminé : le port du foulard (Martens & al., 2005), la réticence des clients ou des collègues à travailler avec des membres du groupe minoritaire (Brief et al., 2000), les caractéristiques stéréotypiques des Nord-Africains (Rebzani, 2000), la menace que les minorités ethniques représentent (Stephan & al., 2002), etc. Dans d'autres cas, les justifications se basent sur une information non reliée à l'origine ethnique mais qui ont pour effet d'exclure les membres des groupes minoritaires du marché de l'emploi : le manque ou l'inadéquation de qualifications (Dovidio & Gaertner, 2000 ; Esses, Dietz & Bhardwaj, 2006), le changement du critère d'engagement (Hodson,

Dovidio & Gaertner, 2002 ; Norton, Vandello, & Darley, 2004 ; Uhlman & Cohen, 2005) ou l'ajout d'un critère (Martens & al., 2005). Dans tous les cas, il s'agit d'informations considérées comme diagnostiques par rapport au poste et aux compétences nécessaires ; les mobiliser pour justifier ses actes et ses choix maintient l'image de soi comme une personne n'ayant pas de préjugés et évince le risque d'être taxé de raciste ou de discriminant par autrui.

Cependant, la thèse que nous défendons est que les individus sont susceptibles de faire feu de tout bois et, par conséquent, d'utiliser n'importe quelle information à leur disposition, y compris des informations non diagnostiques. Le premier enjeu de la thèse est donc de mettre en évidence cette utilisation d'informations non diagnostiques dans une situation d'embauche (i.e., le tri de curriculum vitae – CV) dans le but de justifier des comportements discriminatoires. C'est l'objet de la prochaine section. On y considère, tout d'abord, les informations contenues dans les CV et leur impact dans les décisions d'embauche. Ensuite, on définit la diagnosticité d'une information, en particulier, en quoi une information diagnostique se différencie d'une information non diagnostique. Enfin, on examine l'impact des informations non diagnostiques dans le jugement d'autrui et la stéréotypisation qui est, à notre connaissance, le seul domaine de recherche ayant investigué cette question.

VI. La justification au cœur de la discrimination : des informations diagnostiques aux informations non diagnostiques.

VI.1. Types d'information utilisés dans l'analyse des CV

Les études concernant la discrimination sur le terrain ont montré que la discrimination envers les groupes minoritaires affectait les étapes initiales de la phase de recrutement, et notamment l'analyse des CV. Celle-ci est essentielle dans la

mesure où elle détermine si le candidat passera à une étape ultérieure du recrutement ou non. Plus les recruteurs ont une évaluation positive des candidats lors de l'analyse des CV, plus les évaluations lors de l'entretien d'embauche sont favorables, et plus ils les invitent à passer à l'étape suivante de la sélection (Phillips & Dipboye, 1989). Les recruteurs utilisent les informations contenues dans les CV pour inférer les habiletés nécessaires pour le poste à pourvoir, mais aussi d'autres caractéristiques telles que la motivation et la personnalité (Brown & Campion, 1994 ; Cole, Rubin, Feild, & Giles, 2007 ; Nemanick & Clark, 2002). Les informations présentes dans les CV sont habituellement les expériences professionnelles, les formations, les activités et les informations personnelles. Néanmoins, toutes ces informations n'ont pas le même poids dans la décision d'embauche.

Les formations, les expériences professionnelles et les activités extrascolaires déterminent dans quelle mesure le candidat est adéquat pour un poste, mais de manière différente. Cole et al. (2007) ont mis en évidence que le critère principal pour juger l'adéquation concerne le niveau de formation du candidat, ensuite les activités extrascolaires (sociétés professionnelles, clubs universitaires, activités pour la communauté, cercles à caractère social) et, pour terminer, les expériences professionnelles. Notons que ces résultats ont été récoltés auprès d'un échantillon d'étudiants. Or, Singer et Bruhns (1991) ont indiqué que les étudiants privilégient les formations, alors que les managers favorisent les expériences professionnelles. En ce qui concerne les activités extrascolaires, deux remarques émergent. Premièrement, elles concernent l'appartenance à des organisations estudiantines qui permettent d'inférer certains attributs aux candidats tels que la motivation et la sociabilité (Brown & Campion, 1994). Par contre, d'autres activités tels que les sports amateurs – non reprises dans l'étude de Cole et al. –, prédisent uniquement les attributs physiques (Brown et Campion, 1994), mais en aucun cas des compétences plus larges pour déterminer l'adéquation d'un candidat avec un poste particulier. Deuxièmement, les activités extrascolaires ont un impact positif dans l'évaluation du candidat lorsqu'elles sont nombreuses et qu'elles indiquent une position de leader élevée (Nemanick & Clark, 2002). Dans cette étude, les activités extrascolaires étaient soit

sociales (appartenance à une équipe de sport à l'Université, à une association ou à un cercle à caractère social) ou liées au métier futur (adhésion à un club de comptables ou un club de marketing). Les résultats ont montré que plus un individu occupe une position de leader dans de nombreuses organisations, plus il est jugé positivement pour un poste. S'il a une position de leader dans peu d'organisations ou aucune position de leader dans beaucoup d'organisations, il est jugé modérément. Enfin, s'il n'occupe aucune position de leader et s'il appartient à peu d'organisations, il est jugé très faiblement.

En résumé, les formations et expériences professionnelles semblent essentielles dans la balance décisionnelle du recrutement. Lorsqu'elles sont identiques pour tous les candidats, les activités de loisirs peuvent influencer la décision de recrutement si elles prédisent des attributs directement liés au poste. Quel poids auront les loisirs s'ils ne prédisent aucune compétence spécifique à un poste ? Autrement dit, quel sera leur poids s'ils sont « neutres » ou non diagnostiques par rapport au poste ? Vont-ils faire office de justification à l'instar des informations diagnostiques pour l'obtention d'un poste ou vont-ils être ignorés ? La présente thèse examine la manière dont les informations initialement neutres ou non diagnostiques telles que les loisirs perdent de leur neutralité et deviennent des informations diagnostiques dans la mesure où elles permettent de justifier des comportements discriminatoires envers les membres du groupe minoritaire.

VI.2. L'influence de la nature de l'information sur les stéréotypes

L'impact des informations diagnostiques et des informations non diagnostiques a déjà été étudié dans la littérature concernant les stéréotypes. Lorsque les individus jugent autrui, ils sont confrontés à une multitude d'informations: ces informations peuvent être pertinentes pour leur jugement, et donc diagnostiques, ou elles peuvent être non pertinentes, et donc non diagnostiques. Or, les évaluations d'autrui sont souvent subjectives, voire intuitives, car les individus ont recours aux

stéréotypes, aux théories naïves, mais également aux informations non diagnostiques ; ces évaluations sont dès lors biaisées (Hilton & Fein, 1989 ; Smith, Stasson, & Hawkes, 1999). La valeur diagnostique d'une information dépend du jugement qui est demandé (Hilton & Fein, 1989). Une information peut être diagnostique pour une tâche de jugement (i.e., valeur diagnostique spécifique à un jugement) et elle peut être utile pour différentes tâches de jugement ou différents domaines (i.e., valeur diagnostique typique). Sur base de ces deux dimensions, Hilton et Fein ont proposé une classification des informations selon quatre catégories : deux informations diagnostiques et deux informations non diagnostiques. Afin d'illustrer chaque type d'information, imaginons l'évaluation de l'assertivité d'un individu-cible. L'information reçue peut être haute en valeur diagnostique spécifique à un jugement et haute en valeur diagnostique typique (e.g., Aurélie s'est immiscée dans une conversation dans le but de parler avec une personne importante). Cette information peut également être haute en valeur diagnostique spécifique à un jugement et basse en valeur diagnostique typique (e.g., Aurélie aime échanger des idées avec ses amis). Ces deux premiers types d'information sont diagnostiques pour évaluer l'assertivité de la cible. Concernant les informations non diagnostiques, l'information peut être basse en valeur diagnostique spécifique à un jugement et haute en valeur diagnostique typique ; il s'agit alors d'une *information pseudo-pertinente* (e.g., Aurélie a des beaux bulletins et pense faire des études de psychologie). L'information reçue peut être également basse en valeur diagnostique spécifique à un jugement et basse valeur diagnostique typique (e.g., « Aurélie a un frère de 15 ans qui aime regarder les Experts ») ; il s'agit d'une *information clairement non pertinente*. L'information clairement non pertinente est toujours non diagnostique. L'information pseudo-pertinente est une information riche, importante qui est néanmoins non diagnostique pour la tâche demandée.

Les informations non diagnostiques couplées à des informations diagnostiques ont mis en évidence l'effet de dilution qui est la tendance des informations non diagnostiques à diluer le pouvoir prédictif des informations diagnostiques. Smith et al. (1999) ont étudié la manière dont des informations diagnostiques et non

diagnostiques influencent les jugements de cas criminels (e.g., le braquage d'une banque). Les informations diagnostiques impliquaient la culpabilité (e.g., la voiture de l'accusé ressemblait à celle décrite lors du braquage, pas d'alibi) ; les informations non diagnostiques concernaient la description de la personnalité de l'accusé par des voisins ou des collègues (e.g., à quel point il prenait soin de son apparence, etc.). Le nombre d'informations diagnostiques (e.g., une ou quatre informations) et non diagnostiques (ratio entre les informations diagnostiques et non-diagnostiques : 1-0, 1-1 ou 1-4) était manipulé et les participants jugeaient la culpabilité de l'accusé. Lorsque les informations diagnostiques étaient nombreuses, le nombre d'informations non diagnostiques n'influençait pas la culpabilité de l'accusé. Par contre, lorsqu'une seule information diagnostique était donnée, la présence d'informations non diagnostiques (ratios 1-1 ou 1-4) augmentait le jugement de culpabilité de l'accusé en comparaison à l'absence d'informations non diagnostiques (ratio 1-0) qui indiquait une plus faible culpabilité. Lorsque les informations diagnostiques sont peu nombreuses, les informations non diagnostiques affectent le jugement de culpabilité ; par contre, lorsque les informations diagnostiques sont nombreuses, les informations non diagnostiques ont peu d'effet. Les auteurs concluent que les informations non diagnostiques sont davantage susceptibles d'influencer les jugements lorsque les situations sont ambiguës à cause du manque d'informations diagnostiques. Notons que, dans le domaine de la justification des préjugés, Dovidio et Gaertner (2000) ont mis en évidence la nécessité de l'ambiguïté des informations comme condition nécessaire pour l'émergence des comportements discriminatoires.

Selon Hilton et Fein (1989), la mesure dans laquelle une information dilue l'information diagnostique dépend de sa « valeur diagnostique typique ». Dans une étude, les participants devaient évaluer la compétitivité d'un étudiant en médecine ou d'un étudiant en sciences sociales. Les participants devaient d'abord évaluer l'étudiant type en médecine et l'étudiant type en sciences sociales. Les participants recevaient ensuite des informations non pertinentes (e.g., Bill a trouvé 20 cents dans une cabine téléphonique) ou pseudo-pertinentes (e.g., Bill a donné des évaluations anonymes positives à la majorité de ses professeurs, mais a donné une évaluation

négative à l'un d'entre eux) concernant l'étudiant-cible. Après avoir lu ces informations, les participants mesuraient la compétitivité de l'étudiant-cible. Les résultats ont tout d'abord indiqué que l'étudiant en médecine était jugé plus compétitif que l'étudiant en sciences sociales. Ensuite, la présence d'informations pseudo-pertinentes diluait l'impact du type d'étude sur la compétitivité et l'étudiant-cible était jugé comme moins compétitif que l'étudiant type. Par contre, la présence d'informations non pertinentes ne montrait pas un tel effet. Selon les auteurs, l'information dont la valeur diagnostique est basse (i.e., l'information non pertinente) est rarement pertinente pour un jugement et a donc peu de chance d'être prise en compte pour un jugement. Une information dont la valeur diagnostique typique est haute (i.e. information pseudo-pertinente) est pertinente pour une série de jugements et est donc davantage susceptible d'être prise en compte.

Par ailleurs, Fein et Hilton (1992) ont montré que l'information pseudo-pertinente diminuait davantage la représentativité de la cible par rapport à son groupe d'appartenance en comparaison à l'information non pertinente. Selon les auteurs, l'information pseudo-pertinente donne lieu à une représentation de la cible qui ne correspond pas à celle que l'individu se fait du groupe d'appartenance de la cible. Dès lors, lorsque les individus font des inférences à propos d'un membre d'un groupe, ils se fient davantage aux informations qu'ils ont à propos de cette cible et moins aux informations qu'ils ont sur le groupe.

Néanmoins, selon Yzerbyt, Leyens, & Schadron, 1997, l'effet de dilution observé par Fein et Hilton (1989) est expliqué, en outre par la nature de l'information (i.e., informations diagnostiques vs. non diagnostiques), par la manière dont l'information est acquise par l'individu. Lorsque les individus jugent un individu type, puis une cible en ayant reçu des informations individualisantes (e.g. les informations non pertinentes ou les informations pseudo-pertinentes), l'effet de dilution en présence d'informations pseudo-pertinentes a lieu parce que les participants réalisent qu'ils doivent juger la cible ; ils passent dès lors de l'évaluation d'un membre stéréotypé à celle d'une cible. Or, selon les auteurs, tout facteur qui

augmente la conscience de l'influence des stéréotypes sur le jugement d'un individu, augmente également la validité subjective du jugement et dilue, par conséquent, l'expression des stéréotypes. Par contre, en présence d'informations non pertinentes leur signification est mise en cause et les participants maintiennent leur évaluation initiale.

Dans une étude, Yzerbyt et al. (1997) ont examiné l'impact des informations pseudo-pertinentes et non pertinentes sur l'évaluation de l'ambition d'un étudiant en économie, en manipulant toutefois la manière dont ces informations étaient acquises par les participants. Les participants étaient répartis dans une des six conditions : (1) permission/ information pseudo-pertinente, (2) permission/ information non pertinente, (3) typique/ information pseudo-pertinente, (4) information pseudo-pertinente, (5) information non pertinente et (6) contrôle. Dans les deux premières conditions, les participants évaluaient une première fois l'étudiant-cible en économie en se fiant à l'information sur la catégorie ; ils recevaient ensuite soit les informations pseudo-pertinentes (e.g., l'étudiant-cible joue dans un groupe de rock), soit les informations non pertinentes (e.g., l'étudiant-cible loue des disques au centre culturel local) et évaluaient à nouveau l'étudiant-cible. Dans la condition typique, les participants évaluaient l'étudiant type en économie, ils recevaient ensuite les informations pseudo-pertinentes et évaluaient l'étudiant-cible. Dans les quatrième et cinquième conditions, les participants recevaient simultanément les informations sur les étudiants en économie et les informations individualisantes concernant l'étudiant-cible (soit pseudo-pertinentes, soit non pertinentes) et évaluaient l'étudiant-cible. Enfin, dans la condition contrôle les participants évaluaient la catégorie des étudiants en économie. Les résultats ont tout d'abord répliqué ceux de Hilton et Fein (1989), c'est-à-dire que dans les conditions où les participants évaluaient la cible typique puis l'étudiant-cible en fonction des informations individualisantes, les informations pseudo-pertinentes menaient à un effet de dilution alors que les informations non pertinentes laissaient les réponses stéréotypées inchangées. Par contre, lorsque les participants recevaient en même temps les informations sur la catégorie et les informations individualisantes, alors que les informations pseudo-pertinentes

entraînaient des réponses stéréotypées, les informations non pertinentes entraînaient des réponses moins stéréotypées. Selon les auteurs, recevoir simultanément des informations pseudo-pertinentes et des informations sur la catégorie donne l'illusion d'être informé (i.e., théorie de la jugeabilité sociale ; Yzerbyt, Schadrin, Leyens & Rocher, 1994) ; les informations de la catégorie se confondent alors avec celles de l'individu-cible et les jugements sont davantage stéréotypés. Par contre, recevoir simultanément des informations non pertinentes et des informations sur la catégorie donne l'impression que l'information reçue à propos de la cible est inutile et le stéréotype est dilué.

Enfin, l'impact des informations non diagnostiques a également été étudié dans le changement des stéréotypes (Kunda & Oleson, 1995). Les stéréotypes vis-à-vis d'un groupe sont difficiles à modifier. En effet, les individus ont tendance à maintenir leurs stéréotypes, même lorsqu'ils sont confrontés à des déviants qui se comportent de manière différente des attentes. Ces déviants seront vus comme des « sous-types » c'est-à-dire qu'ils seront considérés comme une exception à la règle et seront placés dans un sous-type différent d'un groupe atypique de membres (Schneider, 2004). Ce sous-typage présente néanmoins la condition de justification : les individus ont besoin d'avoir de bonnes raisons de considérer un déviant comme atypique pour modifier le stéréotype entier vis-à-vis du groupe. Kunda et Oleson ont investigué cette justification par une information non diagnostique dans le changement des stéréotypes vis-à-vis des avocats. Les avocats sont considérés de manière générale comme des individus extravertis. Les auteurs ont voulu étudier le changement du stéréotype d'extraversion des avocats lors de l'implémentation d'une information non diagnostique telle que la taille de la firme (petite vs. grande) dans laquelle un avocat introverti – donc atypique – travaillait. Trois conditions expérimentales ont été créées : la cible travaillait dans une petite firme, dans une grande firme, ou aucune information sur la taille de la firme n'était mentionnée. Les résultats ont indiqué une généralisation d'introversion à tout le groupe des avocats lorsqu'aucune mention de la firme n'était faite. Par contre, la présence d'une information non diagnostique – tant la petite firme que la grande firme – bloque la

généralisation et maintient le stéréotype d'extraversion intact. L'avocat introverti était considéré comme atypique comparé à l'ensemble des avocats. Or, aucun changement du stéréotype n'est nécessaire si l'individu qui récuse le stéréotype du groupe est atypique du groupe. Les auteurs concluent que « lorsqu'un déviant est caractérisé par un attribut neutre, cet attribut cesse d'être neutre » (p. 570).

En résumé, les informations non diagnostiques influencent l'effet des informations diagnostiques lorsque les individus jugent autrui. Deux types d'information non diagnostiques ont été identifiés : les informations pseudo-pertinentes qui sont utiles pour juger autrui, mais qui sont inutiles pour la tâche de jugement en cours, et les informations non pertinentes qui sont inutiles pour tout jugement (Hilton & Fein, 1989). Certaines conditions sont cependant nécessaires pour l'influence des informations non diagnostiques. Tout d'abord, les situations doivent être ambiguës (i.e., le nombre inférieur des informations diagnostiques par rapport au nombre d'informations non diagnostiques, Smith et al., 1998). Ensuite, l'individu doit avoir l'illusion d'être informé par les informations diagnostiques (i.e., sur la catégorie de la cible) et non diagnostiques pour que ces dernières influencent son jugement (Yzerbyt et al. 1997).

VI.3. Nature des informations contenues dans les CV

Sur base de la littérature concernant les informations diagnostiques et les informations non diagnostiques à propos des stéréotypes, comment envisager la diagnosticité des informations présentes dans les CV sur lesquelles les recruteurs basent leur décision d'engagement ? Pour rappel, trois informations ont été étudiées dans l'analyse des CV : les formations, les expériences professionnelles et les loisirs (Brown & Campion, 1994 ; Cole et al., 2007 ; Nemanick & Clark, 2002). Les recruteurs se fient principalement aux formations et aux expériences professionnelles pour déterminer l'adéquation entre un candidat et un poste. Ces informations ont une valeur diagnostique spécifique au jugement élevée (i.e., les formations et les

expériences professionnelles permettent d'établir si le candidat a les compétences requises sur un poste) et une valeur diagnostique typique élevée (i.e., les formations et les expériences professionnelles permettent de connaître les intérêts professionnels et généraux dans plusieurs domaines). Les formations et les expériences professionnelles sont donc des informations diagnostiques pour une décision d'engagement. Les loisirs, quant à eux, ont un impact nettement moindre dans la décision d'engagement ; ils ont une valeur diagnostique spécifique au jugement faible (i.e., ils ne prédisent pas si un candidat a les compétences requises pour un poste), mais une valeur diagnostique typique élevée (i.e., ils permettent de connaître la manière dont le candidat occupe son temps libre). Les loisirs sont donc des informations non diagnostiques, et en particulier, des informations pseudo-pertinentes. Par conséquent, nous émettons l'hypothèse que les loisirs seront susceptibles d'être pris en compte dans les décisions d'engagement et de rejet.

Tout au long de la présente thèse, nous étudierons l'impact du loisir comme information non diagnostique dans l'analyse de CV des candidats et son utilisation de justification pour privilégier les candidats issus du groupe majoritaire et perpétuer, de cette manière, la discrimination envers les minorités. Ceci, comme indiqué plus haut, constitue le premier enjeu de la thèse. Mais nous étudierons également comment entraver l'utilisation des informations non diagnostiques dans le but d'enrayer les comportements discriminatoires. Il s'agit du deuxième enjeu de la thèse : les processus de suppression de la discrimination. Nous allons à présent définir les processus de suppression et identifier la manière dont ils opèrent pour diminuer les comportements discriminatoires.

VII. Les types de suppression

Pour rappel, les processus de suppression ont pour fonction de réduire la conscience et l'expression des préjugés ; il s'agit de tentatives de contrôler les

pensées et les expressions dans le but de maintenir une image positive, sans préjugés, pour soi et pour autrui (Crandall & Eshleman, 2003). Ces processus de suppression représentent un coût et demandent des ressources cognitives et émotionnelles.

Crandall et Eshleman (2003) ont catégorisé les suppressions en deux types : les normes sociales, l'audience et l'empathie d'une part, le système de valeurs d'autre part. Les normes sociales d'un groupe déterminent l'expression des préjugés : dans nos sociétés occidentales il n'est, par exemple, plus tolérable d'exprimer ouvertement des sentiments négatifs envers les minorités ethniques et de les discréditer sur base de leur origine ethnique (Ford, Gambino, Lee, Mayo, & Fergusson, 2005). La présence d'une audience diminue l'expression des préjugés par rapport à des comportements émis en privé ou anonymes. Éprouver de l'empathie pour un groupe minoritaire diminue aussi l'expression des préjugés : l'empathie amène les gens à repenser au caractère approprié des préjugés et tend à augmenter la tolérance vis-à-vis de ce groupe, ce qui implique une attitude plus favorable envers le groupe. En ce qui concerne le système de valeurs, la religion et l'orientation politique de la personne (i.e. libérale) peuvent également réduire l'expression des préjugés. Enfin, l'égalitarisme ou l'adhésion à des valeurs égalitaires et de justice diminue les préjugés. L'égalitarisme induit une certaine notion de responsabilité envers autrui, responsabilité qui est aussi considérée comme un supprimeur des préjugés.

Deux supprimeurs ont particulièrement retenu notre attention, l'accountability – le fait de rendre des comptes de ses jugements et de ses évaluations à une audience – et la responsabilité, car ils font référence à des pratiques de lutte contre la discrimination à l'embauche déjà mises en place sur le terrain. En effet, dans certaines entreprises, il est courant de devoir rendre compte de ses décisions à une instance hiérarchique supérieure ou externe ; certaines entreprises ont également signé la charte de diversité qui suppose l'égalité des chances à l'emploi. Par conséquent, il nous paraît opportun d'examiner l'efficacité de ces mesures et leur portée sur la suppression des comportements discriminatoires. Par ailleurs, l'accountability a des effets mitigés sur les biais : alors que dans certaines conditions

l'accountability supprime les biais, dans d'autres il les amplifie (Lerner & Tetlock, 1999). L'accountability n'est pas un phénomène unitaire et différents types d'accountability engendrent différents effets sur les biais. L'objectif est d'investiguer les différents types d'accountability sur les biais raciaux, mais également sur les processus de justification des préjugés. L'impact de la responsabilité et des valeurs égalitaires, quant à lui, sur la justification des préjugés demeure un processus non encore étudié, à notre connaissance, dans la littérature scientifique.

VII.1.L'accountability

L'accountability est défini comme le fait de rendre des comptes ou de justifier ses sentiments, ses croyances et ses actions à autrui (Frink & Klimoski, 2004 ; Lerner & Tetlock, 1999). Il a pour objectif le contrôle et la régulation des décisions et des comportements de l'individu. Rendre compte de ses décisions et ses comportements engendrerait un traitement plus approfondi de l'information (Hattrup & Ford, 1995) et un traitement plus juste (Mero & Motowidlo, 1995). Toutefois, l'accountability n'est pas un phénomène unitaire (Lerner & Tetlock, 1999) et différents types d'accountability peuvent mener à différentes conséquences sur les biais : alors que dans certains cas, l'accountability est un supprimeur des biais, dans d'autres cas il les amplifie. Nous allons passer en revue les différents types d'accountability et les conséquences qu'ils ont sur les biais.

Premièrement, la connaissance de l'opinion de l'audience influence les décisions et les jugements de l'individu qui rend des comptes car il cherchera l'approbation de son audience (Baumeister & Leary, 1995). Il va par conséquent se conformer aux opinions de l'audience (Tetlock, 1983 ; Tetlock, Skitka, & Boettger, 1989). Par contre, lorsque le décideur ne connaît pas les opinions de l'audience il s'engage davantage dans une anticipation autocritique en examinant différentes perspectives sur la question et en anticipant les objections qu'il pourrait rencontrer.

Deuxièmement, la légitimité perçue de la demande d'accountability influence ses effets : lorsque la demande vient d'une autorité considérée comme illégitime, les effets de l'accountability sont moindres en comparaison à une demande émanant d'une autorité légitime (Lerner & Tetlock, 1999 ; Tyler, 1997). Troisièmement, le moment où le sujet est prévenu qu'il va devoir rendre des comptes est décisif. L'accountability post-décisionnelle engendre une autojustification, une attitude défensive dans laquelle les efforts cognitifs de l'individu consistent à convaincre qu'il a raison. Par contre, l'accountability pré-décisionnelle génère davantage une attitude autocritique : l'individu traite systématiquement l'information et prépare son argumentation (Lerner & Tetlock, 1999 ; Tetlock, 1983). Enfin, l'objet de l'accountability – rendre compte des résultats de la décision ou rendre compte des processus de décision – aura également un impact différent sur la qualité de la décision (Brtek & Motowidlo ; 2002, Siegel-Jacobs & Yates, 1996). Rendre compte des processus consiste en l'explicitation du cheminement de réflexion pour décider ou évaluer, alors que la qualité de la décision finale est seule prise en compte dans l'accountability-résultat. L'accountability-résultat engendre davantage un besoin d'autojustification alors que l'accountability-processus permet une évaluation des différentes alternatives et augmente la qualité des décisions et des jugements (Lerner & Tetlock, 1999).

Pour résumer, l'accountability atténue les biais lorsque les individus ont pris connaissance, avant la prise de décision, qu'ils vont devoir rendre des comptes à une audience qu'ils considèrent comme légitime, dont ils ne connaissent pas les opinions et à laquelle ils vont exposer les étapes de leur raisonnement. Par exemple, lorsque des managers doivent rendre des comptes à leur supérieur hiérarchique d'une décision d'embauche, ils évaluent de manière identique le candidat afro-américain et le candidat euro-américain (Ford, Gambino, Lee, Mayo & Fergusson, 2005). Par contre, les managers qui ne doivent pas rendre des comptes de leur décision évaluent préférentiellement le candidat euro-américain. Selon les auteurs, l'accountability engendre des jugements fondés sur les normes partagées dans une société ; or dans les sociétés occidentales, l'origine ethnique ne représente pas une base valide pour

l'évaluation d'une personne. Il devient alors injuste et inadéquat d'utiliser l'origine ethnique pour juger autrui.

Si l'origine ethnique n'est plus un critère valide pour toute évaluation des groupes ethniques minoritaires, qu'en est-il des autres critères non liés à la race qui peuvent être considérés comme des justifications ? L'individu qui doit rendre des comptes va-t-il également inhiber ces autres critères, les considérant par-là comme non pertinents ou va-t-il continuer à les mobiliser pour privilégier les membres de son groupe ? La réponse n'est pas univoque : si l'accountability peut être un supprimeur des biais dans le jugement, il peut également, dans certaines circonstances, ne pas avoir d'effet sur ces biais, voire être un amplificateur des biais.

L'accountability n'a pas d'effet sur les biais lorsque la personne ne dispose pas des compétences et des connaissances pour exécuter la tâche demandée (Lerner & Tetlock, 1999).

L'accountability peut exacerber les biais lorsque la personne examine et intègre dans son évaluation ou sa décision toutes les informations disponibles, y compris celles qui ne sont pas pertinentes (Tetlock & Boettger, 1989). Par exemple, pour prédire le niveau de réussite d'un étudiant, les individus ont tendance à tenir compte des informations non pertinentes. Les individus qui doivent rendre compte de leur évaluation traitent les informations de manière plus complexe et plus intégrative et assimilent davantage les informations non pertinentes dans leur évaluation. Ils utilisent naïvement toutes les informations, n'ayant pas conscience que certaines sont proscrites pour la tâche à réaliser, dans le but de ne pas apparaître ignorants face à l'audience. Ce phénomène est qualifié d'effet de dilution : la tendance des informations non diagnostiques à diluer le pouvoir prédictif des informations pertinentes. Dans l'étude de Tetlock et Boettger, les participants devaient prédire le niveau de réussite en fonction d'informations diagnostiques (e.g., l'étudiant étudie 3h par semaine) et ils étaient réparti en quatre conditions : la condition contrôle, la condition de dilution, la condition d'informations augmentées et la condition

d'informations contradictoires. Les participants en condition contrôle recevaient uniquement l'information concernant le nombre d'heures d'étude. Les participants en condition de dilution recevaient d'autres informations non diagnostiques en plus du nombre d'heures consacrées à l'étude : le QI de 110 de l'étudiant, une blessure au dos suite à un accident de ski et le fait qu'il aime raconter des blagues. Les participants en condition d'informations augmentées recevaient d'autres informations diagnostiques qui incitaient à penser que l'étudiant était mauvais à l'école : il trouvait les cours ennuyants, il voudrait un job qui lui permette de profiter de la vie. Enfin, dans la condition d'informations contradictoires, en plus de l'information sur les heures consacrées à l'étude, les participants recevaient des informations supplémentaires contradictoires : l'étudiant trouvait ses cours très intéressants et il aimait les activités intellectuelles. Ces quatre conditions étaient subdivisées en deux sous-conditions : accountability et absence d'accountability. Les résultats ont indiqué que les participants en condition contrôle et en condition d'informations augmentées prédisaient un faible niveau de réussite. Les participants en condition de dilution et en condition d'informations contradictoires prédisaient un niveau de réussite de l'étudiant plus élevé. De plus, alors que l'accountability n'augmentait pas la prédiction du niveau de réussite pour les conditions contrôle et d'informations augmentées, il augmentait le niveau de réussite prédit par les participants dans les conditions de dilution et d'informations contradictoires. Les évaluations des participants en condition de dilution ont donc été influencées par les informations non diagnostiques et elles ont perdu de leur précision.

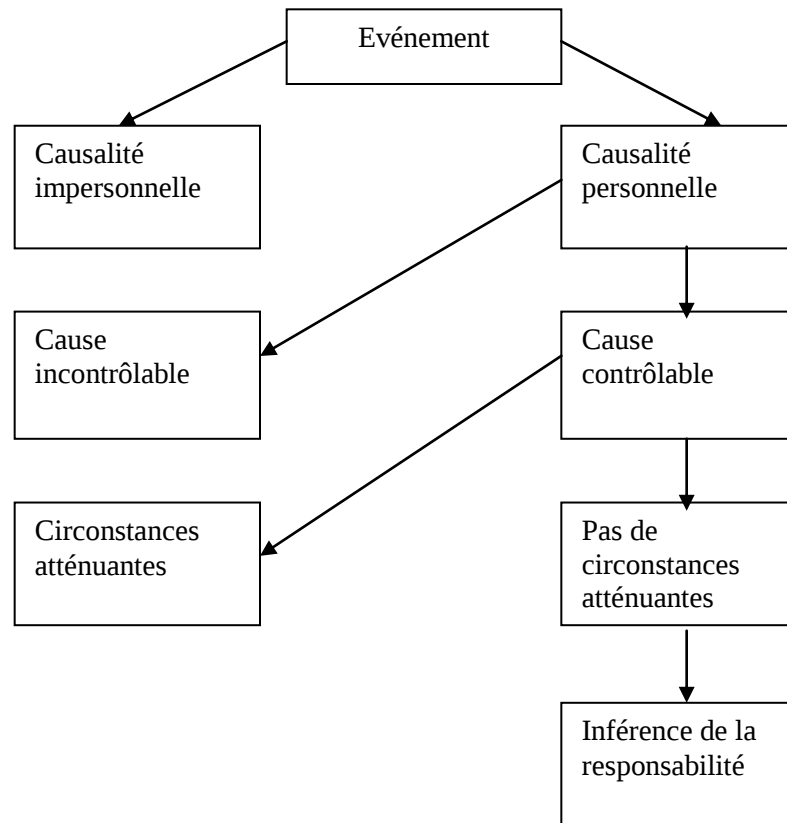
VII.2.La responsabilité

La responsabilité implique la contrôlabilité des conséquences de ses choix et de ses actes (Berndsen & Manstead, 2007). Shaver (1985) définit la responsabilité au travers de cinq dimensions: la causalité, la connaissance, l'intentionnalité, la coercition et l'injustice morale. La rencontre de ces cinq dimensions est nécessaire pour attribuer la responsabilité d'un événement, d'une conséquence à un individu. La

causalité est la mesure dans laquelle un individu est la cause d'une occurrence. La connaissance est la conscience d'un individu des conséquences de ses actes ; plus l'individu est conscient, plus il est responsable. L'intentionnalité est la mesure dans laquelle un acte est davantage intentionnel qu'accidentel. La coercition est la mesure dans laquelle la responsabilité d'un acte intentionnel peut être atténuée par la présence de pressions externes ou de forces de l'environnement. Enfin, l'injustice morale reflète l'appréciation de l'individu des conséquences de ses actes.

Selon Weiner (1995), l'inférence de la responsabilité de l'individu suite à un évènement dépend de plusieurs conditions. Tout d'abord, il s'agit d'observer si la causalité de l'évènement est personnelle ou impersonnelle. La responsabilité ne peut être invoquée que lorsqu'une personne est la cause de l'évènement ; en cas de cause externe ou provoquée par la situation, elle n'est pas tenue responsable. Ensuite, il s'agit de déterminer si la cause est contrôlable ou incontrôlable. Si par exemple une personne échoue à un test d'aptitude parce qu'elle n'a pas les habiletés nécessaires, dans ce cas, si la cause est personnelle elle est néanmoins incontrôlable. Le caractère contrôlable implique dès lors la liberté et le choix de la part de l'individu. Enfin, la présence de circonstances atténuantes peut réduire, voire éliminer, l'inférence de la responsabilité. Si, par exemple, une personne présentant les habiletés nécessaires (causalité contrôlable) échoue à un test parce qu'un membre de sa famille est malade et qu'elle s'en occupe, elle sera moins tenue responsable de son échec. La figure 3 reprend les trois étapes de l'inférence de la responsabilité. La première concerne la détermination de la cause personnelle ou situationnelle. Si la cause est situationnelle, le processus de responsabilité s'arrête et la personne n'est pas tenue responsable de l'évènement. Si, par contre, la cause est personnelle, le processus continue. La seconde étape fait référence à la contrôlabilité. Si la cause est incontrôlable, la personne n'est pas responsable et le processus s'arrête. Si la cause est contrôlable, le processus de responsabilité se poursuit. Enfin, la troisième étape examine la présence de circonstances atténuantes. La présence de circonstances atténuantes entrave l'inférence de la responsabilité. Par contre, en cas d'absence de circonstances atténuantes, la personne est jugée responsable de l'évènement.

Figure 3. Le processus d'inférence de la responsabilité (Weiner, 1995).



Dans le cadre de la discrimination à l'embauche, si un recruteur n'engage pas des membres des groupes minoritaires parce qu'il reçoit une injonction de ses supérieurs hiérarchiques dictant cette conduite, la causalité est impersonnelle et il ne sera pas tenu pour responsable de la discrimination observée. Lorsque le recruteur est libre de ses choix d'engagement, le processus de responsabilité sera engagé et il restera à déterminer si la cause de ses choix est contrôlable ou non. Les préjugés et les stéréotypes se définissent par leur caractère automatique, inconscient, indirect et non intentionnel. Dès lors, comment incriminer un individu qui discrimine les membres issus des minorités si le cadre légal envisage la discrimination comme un acte intentionnel et direct basé sur l'origine ethnique, le genre, l'âge, le handicap, etc. ?

Selon Fiske (2004), si les biais sont automatiques, l'intentionnalité (i.e., la cause contrôlable) de l'individu qui discrimine peut néanmoins être mise en cause : l'individu a différentes alternatives dans la manière dont il traite les membres des minorités, il a donc le choix. Malgré l'activation automatique des catégories sociales, l'individu peut choisir de ne pas activer le contenu stéréotypique associé : il peut en effet choisir de récolter des informations individualisantes supplémentaires à propos de la personne qu'il évalue et la considérer comme personne unique plutôt que comme membre appartenant à un groupe. L'individu peut également activer les biais associés à une catégorie, mais ne pas les utiliser : il peut choisir le sort des informations consistantes et inconsistantes qu'il a en sa possession. Evidemment, ces choix dépendent de l'attention que l'individu alloue à la tâche d'évaluation et de la motivation à traiter les informations individuelles. Cette motivation dépend des valeurs, des buts et de la nature de l'information auxquels l'individu est confronté. Les individus qui ont des valeurs égalitaires sont motivés à entraver les processus automatiques des préjugés et à éviter les formations d'impressions basées sur les catégories dans les décisions (Dasgupta & Rivera, 2006 ; Fiske, 2004). Ne pas choisir la réponse « par défaut » est une manière de prendre ses responsabilités dans ses décisions. L'organisation peut jouer un rôle crucial dans cette responsabilité. Elle peut tout d'abord apprendre que la réponse par défaut de ses recruteurs est de catégoriser les candidats qu'ils évaluent et de favoriser les membres de l'endogroupe. Selon Chao et Willaby (2007), pour lutter contre la discrimination à l'embauche, amorcer de manière inconsciente la justice et les valeurs égalitaires est une piste importante, même si l'amorçage pose des questions éthiques sur l'influence des individus sans qu'ils en aient conscience.

*

*

*

En résumé, la présente thèse comprend deux enjeux principaux. Le premier concerne les facteurs de justification des comportements discriminatoires. En particulier, il examine l'utilisation d'informations non diagnostiques comme justifications des comportements discriminatoires. En d'autres termes, nous étudierons comment les individus font feu de tout bois et utilisent n'importe quelle information à leur disposition pour justifier leurs actes. Le deuxième enjeu concerne les facteurs de suppression des comportements discriminatoires. Plus spécifiquement, nous examinerons l'accountability et la responsabilité et la manière dont ces deux processus empêchent le recours à la justification et, par conséquent, les comportements discriminatoires.

Partie empirique

Présentation des chapitres empiriques

Sur base de la littérature relative aux processus explicatifs de la discrimination de la part des groupes majoritaires, nous avons souligné le caractère central des processus de justification et de suppression (Crandall & Eshleman, 2003) dans l'expression des préjugés et des comportements discriminatoires. Dans des conditions de normes sociales anti-discrimination ou de valeurs égalitaires, les comportements discriminatoires sont supprimés afin d'éviter, pour les membres du groupe majoritaire toute sanction externe (e.g., punition, blâme) ou interne (i.e., image de soi négative). Lorsque les normes sociales sont absentes ou ambiguës (Dovidio & Gaertner, 1998) et que les membres du groupe majoritaire peuvent justifier leurs comportements, ces derniers sont discriminatoires. Dans ce cas, ils mobilisent des informations qui ne sont aucunement liées à la catégorie sociale pour justifier leur comportement. Dans le cadre de l'embauche, il s'agit de mobiliser des informations légitimes par rapport à un poste (i.e., les compétences nécessaires issues de la formation et des expériences professionnelles des candidats) qui seraient absentes ou défaillantes chez les membres du groupe minoritaire.

Sur base des travaux de Kunda et Oleson (1995) concernant l'impact des informations non diagnostiques dans le maintien des stéréotypes, lorsque les individus sont confrontés à des exemplaires « atypiques », mais également leur impact dans la dilution des stéréotypes (Yzerbyt, Leyens, & Schadron, 1997), nous

avons proposé que les mêmes mécanismes seraient à l'œuvre dans la justification. Les informations non diagnostiques deviendraient des éléments probants dans la balance décisionnelle dans la mesure où elles permettent de justifier le privilège des membres du groupe majoritaire au détriment des membres du groupe minoritaire. En particulier, nous postulons que les loisirs auraient un impact sur la décision d'embauche de candidats issus de groupes majoritaire et minoritaire : alors qu'il représenterait un avantage pour les premiers, ils seraient un obstacle pour les seconds. Pour rappel, le loisir est considéré comme une information pseudo-pertinente (i.e., non diagnostique) c'est-à-dire une information qui peut s'avérer utile pour juger autrui (i.e., la manière dont l'individu occupe son temps libre), mais qui est inutile pour une tâche de jugement spécifique (i.e., l'adéquation des compétences du candidat avec le poste).

Toutes les études de la présente thèse manipulent le loisir qui se différencie pour les membres du groupe majoritaire (i.e., les Belges) et les membres du groupe minoritaire (i.e., les Nord-Africains). Tout au long des études, les participants ont trié des CV de candidats belges et de candidats nord-africains. Ces CV étaient identiques en tout point (lieu de résidence, formation, expériences professionnelles, compétences informatiques et linguistiques) à l'exception de l'origine, manipulée par le nom du candidat, et du loisir. Au total, trois types de loisir ont été étudiés (i.e., intérêt pour la politique nationale vs. politique internationale, pratique d'un sport individuel vs. sport collectif, intérêt pour la politique vs. pratique d'un sport) et différaient pour le candidat belge et le candidat nord-africain. Par exemple, si la majorité des candidats belges manifestaient un intérêt pour la politique nationale, la majorité des candidats nord-africains s'intéressaient à la politique internationale (loisir contrebalancé en fonction des conditions). Ces loisirs ont été choisis dans la mesure où les travailleurs, dans un secteur donné (e.g., délégué médical, vendeur dans l'électroménager ou chef de projet en télécommunication selon les études), étaient susceptibles de s'intéresser à ces deux types de loisirs de manière identique en comparaison à d'autres loisirs prétestés (e.g., intérêt pour le cinéma vs. les concerts, jouer d'un instrument de musique vs. dans un groupe, lecture vs. sudoku, etc.).

Deux types de plan expérimental ont été utilisés afin de mesurer la justification des comportements discriminatoires. Dans un premier temps, nous avons privilégié un plan expérimental inter-sujets dans lequel les participants évaluaient le CV d'un seul candidat-cible, soit belge, soit nord-africain, et décidaient de l'engager ou pas. Cette méthode ayant mis en évidence des résultats peu fructueux, nous sommes passés, dans un deuxième temps, à un plan expérimental mixte avec une variable intra-sujets (i.e., l'origine ethnique des candidats) et une variable inter-sujets (i.e., le loisir des candidats belges qui différait de celui des candidats nord-africains). Cette méthode, qui permet la comparaison entre les candidats belges et nord-africains, a permis de mettre en évidence la discrimination de candidats nord-africains et l'impact du loisir comme justification.

Trois supprimeurs des préjugés ont également été étudiés : l'accountability – rendre des comptes à une instance externe –, la responsabilité et la présentation explicite des loisirs comme informations non diagnostiques. L'objectif était d'examiner dans quelle mesure ces trois supprimeurs permettaient d'entraver le recours au loisir comme justification et donc de diminuer les comportements discriminatoires envers les candidats nord-africains. Les résultats ont indiqué que seule la responsabilité permettait d'empêcher le recours à la justification et, par conséquent, la diminution de la discrimination.

Par souci de clarté, nous avons réuni les neuf études réalisées au cours de la thèse en trois chapitres. Le premier chapitre empirique présente la mise en place du paradigme avec deux études qui examinent la justification et les comportements discriminatoires au travers d'un plan expérimental inter-sujets (Etude 1) et d'un plan expérimental mixte (Etude 2). Ce chapitre concerne la manière dont il convient de mesurer la justification sur base d'informations non diagnostiques lorsque les individus sont confrontés à des membres du groupe majoritaire et des membres du groupe minoritaire. Dans le cadre de la discrimination à l'embauche, les loisirs des candidats ont été privilégiés comme informations non diagnostiques. Pour rappel, les

études concernant l'analyse des CV ont mis en évidence que les expériences professionnelles et la formation des candidats étaient considérées comme plus importantes par les recruteurs que les loisirs (Brown & Campion, 1994; Cole, Rubin, Field, & Giles, 2007 ; Nemanick & Clark, 2002). Plus particulièrement, ce chapitre examine les conditions nécessaires pour pallier au phénomène de désirabilité sociale car le dévoilement des préjugés constitue une menace trop importante pour l'individu (Crandall & Eshleman, 2003 ; Hodson, Dovidio, & Gaertner, 2002). Ce chapitre examine également le poids de chacune des informations contenues dans les CV lorsqu'elles concernent un membre du groupe majoritaire ou un membre du groupe minoritaire. Enfin, ce chapitre concerne l'opérationnalisation de la justification sur base des loisirs comme information non diagnostique : quelles informations à propos des loisirs sont nécessaires et comment mesurer l'impact de ces loisirs dans la balance décisionnelle ?

Le second chapitre concerne à la fois la justification et la suppression des comportements discriminatoires au travers de l'accountability et de la responsabilité. Le plan expérimental privilégié est mixte et quatre études sont exposées. En ce qui concerne les justifications, des informations diagnostiques peuvent être mobilisées pour évaluer la correspondance entre les candidats des groupes majoritaire et minoritaire et le poste (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). Cependant, nous faisons l'hypothèse que les justifications concernent également les informations non diagnostiques telles que l'adéquation des loisirs des candidats membres des groupes majoritaire et minoritaire avec le poste (Etude 1 et Etude 2). Ce chapitre aborde également deux supprimeurs des préjugés : l'accountability (Etude 3 et Etude 4) et la responsabilité (Etude 4). Nous émettons l'hypothèse que la subtilité des informations non diagnostiques rend leur suppression plus laborieuse. En effet, Ford, Gambino, Lee, Mayo & Fergusson (2005) ont mis en évidence que l'accountability était un supprimeur des préjugés car l'information sur la catégorie sociale comme justification n'est pas disponible dans une société qui prône l'égalité de traitement des individus. Néanmoins, l'information non diagnostique peut constituer un argument acceptable pour l'individu qui rend compte de ses décisions. En effet, les individus

sous accountability intègre des informations diagnostiques et non diagnostiques dans leur évaluation comme l'atteste l'effet de dilution (Lerner & Tetlock, 1999 ; Tetlock & Boettger, 1989). En ce qui concerne la responsabilité, la voie royale pour l'induire semble l'amorçage des valeurs égalitaires (Chao & Willaby, 2005 ; Fiske, 2004 ; Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt, 2000). Les individus ayant des valeurs égalitaires élevées montrent peu de préjugés et de comportements discriminatoires (Crandall & Eshleman, 2003 ; Yzerbyt & Demoulin, 2010). Nous considérons que la responsabilité aurait pour effet un traitement plus objectif des informations disponibles pour le groupe majoritaire et le groupe minoritaire et qu'elle devrait par conséquent inhiber toute forme de justification par des informations non diagnostiques.

Enfin, le troisième chapitre envisage deux autres manières d'entraver les processus de justification. La première concerne la distinction entre accountability-procédure et accountability-résultats et son impact sur l'utilisation des loisirs dans la décision d'embauche et sur la réduction des comportements discriminatoires au travers d'un plan expérimental inter-sujets (Etude 1) et d'un plan expérimental mixte (Etude 2). L'accountability-procédure fait référence à la manière dont l'individu prend ses décisions et opère ses choix. L'accountability-résultats compare la qualité de la décision et du choix indépendamment de la procédure utilisée par l'individu pour atteindre cette décision. L'accountability-résultats est habituellement associée à une qualité moins bonne des décisions que l'accountability-procédure (Brtek & Motowidlo, 2002, Siegel-Jacobs & Yates, 1996). Par conséquent, nous émettons l'hypothèse que l'accountability-procédure réduirait l'utilisation des loisirs comme justification et les comportements discriminatoires. La deuxième manière d'entraver la justification concerne la présentation explicite des loisirs comme des informations non diagnostiques pour une décision d'embauche au travers d'un plan expérimental mixte (Etude 3). De cette manière, mobiliser les loisirs pour justifier l'engagement des candidats du groupe majoritaire au détriment des candidats du groupe minoritaire est problématique pour l'individu : cette information n'est normalement pas

disponible. Dès lors, étant donné que la justification par le loisir fait défaut, les comportements discriminatoires devraient disparaître.

A la suite des études empiriques, des conclusions concernant la justification et la suppression sont proposées. En ce qui concerne la justification, la diagnosticité des loisirs est discutée. Ensuite, le caractère implicite ou explicite des justifications qui sont au cœur des processus implicites (i.e., les préjugés) et des processus explicites (i.e., les comportements discriminatoires) est examiné. En ce qui concerne la suppression, les effets de l’accountability et de la responsabilité sur l’utilisation des loisirs comme justification et sur les comportements discriminatoires sont envisagés. Enfin, la validité écologique des résultats observés dans nos études et des moyens de lutte contre la discrimination à l’embauche sont abordés.

Chapitre 1

**How to measure justification in
subtle discrimination contexts?**

Running head: Development paradigm

How to measure justification in subtle discrimination contexts?

Stéphanie Delroisse

Université Catholique de Louvain

Belgian National Fund for Scientific Research

Ginette Herman & Vincent Yzerbyt

Université Catholique de Louvain

Unpublished Manuscript

Abstract

Two experiments explored the use of justification to discriminate against minority group members in hiring contexts. While past research studied diagnostic information as justification (i.e., the lack of qualifications), the present paper examined non-diagnostic information (i.e., spare-time activity). In Experiment 1, participants evaluated applicant who belongs to either majority group or minority group and they received information about the spare-time activity. Contrary to the hypothesis, discrimination against the minority applicant did not appear. Three methodological limits are proposed to explain the absence of differences between majority and minority applicants. In Experiment 2, participants evaluated both majority and minority applicants and the use of spare-time activities as justification. This time majority applicants were hired more than minority ones. But, contrary to the hypothesis, discrimination did not vary as function of the information participants received. The nature of the non-diagnostic information and the target's characteristics are discussed for future directions.

Keywords: discrimination, justification, non-diagnostic information, hiring context

Despite supporting equality and egalitarian values, majority group members continue to discriminate minorities (Ford, Gambino, Lee, Mayo, & Fergusson, 2005). This might be explained by the negative beliefs and feelings toward minorities (Gaertner & Dovidio, 1986; Dovidio & Gaertner, 1998). As a matter of fact, majority members do not discriminate when the discrimination might be obvious to themselves and others, or when the appropriate response or behavior is clear in a particular situation. However, when the appropriate behavior is not obvious and when it can be justified in non-racial terms, they do discriminate. Justification consists on focusing the attention on other factors than race or gender. In order not to appear prejudiced, individuals attribute their negative behaviors toward minority groups to something other than prejudice (Crandall & Eshleman, 2003).

Justification and discrimination

Justification has been examined in various contexts as helping behavior (Gaertner & Dovidio, 1977; Saucier, Miller & Doucet, 2005), avoidance of handicapped people (Snyder et al., 1979), death penalty recommendation (Dovidio et al., 1997), or hiring behavior (Dovidio & Gaertner, 2000 ; Esses, Dietz, & Bhardwaj,

2006). Concerning the helping behaviors, when people are witnesses of an Afro-American victim who needs help, they behaved differently depending on they were the only bystander or if they thought others bystanders were present. Participants failed to help the Afro-American victim when other people were present because this failure could be attributed to another factors than the victim's race, for example, the belief that one of the other bystanders is more competent, or that someone will surely intervene and the victim will not be left to suffer (Gaertner & Dovidio, 1977). A similar pattern of results was found in a study concerning the avoidance of a handicapped person. When the handicapped person looked at the same movie than the non-handicapped one, the participants sat equally close to the handicapped person than the non-handicapped one. But when the handicapped person looked at another movie, the participants sat next to the non-handicapped person because they could justify their behavior by saying that they preferred the movie watched by this person (Snyder et al., 1979). Concerning the death penalty, it was found that people recommended death penalty more for an Afro-American than for a Euro-American when one of the other jurors was Afro-American than when all the jurors were Euro-Americans. It seems that the Afro-American juror advocating death penalty for an Afro-American defendant is sufficient to permit discrimination (Dovidio et al., 1997). Finally, in hiring contexts, participants typically argue the lack of qualifications from the minority applicants. For example, when qualifications of majority members and minority members are held constant across résumés, participants considered that the minority applicants' skills did not fit with the requirement of the job compared to the majority members' ones. Minority applicants were also judged as less fitting the values and attributes of the organization than majority ones (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006).

In sum, all these studies show that people use information unrelated to the ethnic origin or to the physical appearance of individuals to justify their behaviors in order to avoid being considered as prejudiced and still discriminate.

Non-diagnostic information as justification

Stereotype change literature has considered the impact of neutral or non-diagnostic information as justification to maintain the stereotypes unchanged while being confronted with counter-stereotype information (Kunda & Oleson, 1995). In one study, the participants were exposed to an introvert lawyer – which is counter-stereotype of lawyers – and were asked to give their impression of extraversion of lawyers in general. Some participants received more *neutral* information about the introverted lawyer, that is, the firm size – small or large – while other participants did not receive additional information. Participants who received the neutral information did not generalize introversion to lawyers in general this way maintaining the extraversion stereotype unchanged. Interestingly, when no information was provided participants modified their extraversion stereotype about lawyers and considered them as more introverted. The neutral information had an impact on stereotype change: it allows to subtype the target and to maintain the stereotype unchanged.

The aim of the present investigation is to generalize the impact of neutral or non-diagnostic information on the individuals' discriminatory behaviors and to examine whether non-diagnostic information might be used as justification to favor majority group members over minority group ones. We have chosen the hiring context because hiring situations are contexts in which discrimination can be expressed in the most subtle and pernicious ways (Bourhis, Gagnon & Moïse, 1994). As non-diagnostic information contained in applicants' résumé we have chosen spare-time activities. Indeed, spare-time activities might be useful in judging applicants (i.e. main interests during spare-time) but are irrelevant for the competences evaluation needed for a specific job (Hilton & Fein, 1989; Yzerbyt, Leyens, & Schadron, 1997). Experiment 1 examined non-diagnostic information as justification of the evaluation of only one target. Experiment 2 used the same procedure as Experiment 1 but implied the evaluation of multiple targets.

Experiment 1

Overview and hypotheses

Experiment 1 investigated hiring decisions concerning an applicant who was either Belgian or North-African. We based our procedure on Kunda and Oleson' one. Participants were given an applicant's résumé containing basic and similar information (e.g. education, work experiences, etc.) and one non diagnostic spare-time information (i.e. interest in either national politics or international politics). A pretest indicated that a worker who was interested by national politics was seen as good as the worker who was interested by international politics. Because none of the spare-time activities was better than the other we considered them as non-diagnostic information.

We hypothesized that the spare-time activity would cease to be non-diagnostic and would be therefore used as justification for participants in order to discriminate against the North-African applicant. Specifically, we expected that the Belgian applicant would be better evaluated than the North-African one but only for participants that received information about the applicant's spare-time activity. Moreover, because spare-time activity would be used as ground for justification for discrimination, the spare-time activity would be considered as more positive when participants were presented with a Belgian applicant than with a North-African one and therefore would be used as a ground for justification of discriminatory behaviors. We additionally explored whether the different types of information contained in the résumé (e.g. work experience, education, skills, spare-time activity, etc.) would be weighed up as a function of applicant it was referring to.

Method

Participants and experimental design

One hundred twenty-nine psychology students (105 females) at the Catholic University of Louvain took part in this Experiment as exchange for course credits.

The experimental design was a 3 (spare-time activity: interest in national politics, interest in international politics versus control) x 2 (applicant's ethnicity: Belgian versus North-African) design with both factors varying between participants. The participants were randomly assigned to one of the six conditions: (1) Belgian_national, (2) Belgian_international, (3) Belgian_control, (4) North-African_national, (5) North-African_international and (6) North-African_control. Into the conditions (1), (2) and (3), the applicant was Belgian and he was interested in either national politics, either international politics or no information was given. Into the conditions (4), (5) and (6), the applicant was North-African and he was interested in either national politics, either international politics or no information was mentioned.

Procedure

Upon their arrival in the laboratory, the participants read a cover sheet explaining that a pharmaceutical company wanted to hire a medical representative. The job advertisement described the medical representative function as promoting drugs in visits to general practitioners, consultants and druggists. It further specified that the job required the medical representative to be in charge of the sales in his area and to be the administrator of his own activities. Finally, the main qualities needed for the job were given to the participants: having a master, being enthusiastic and flexible, having excellent relational skills and having a driver's license.

After reading the job advertisement, the participants received the applicant's résumé and they answered to different questionnaires concerning the applicant and his résumé. First, they completed the hiring questionnaire in order to determine if they would hire the applicant or not. Secondly, they evaluated the applicant's résumé. Third, they answered to the spare-time activity questionnaire in order to measure justification based on the spare-time activity. Finally, the participants answered to some demographic questions (gender, age, mother tongue, and ethnic origin).

Materials

Participants received the same information in the résumé. Applicant's ethnicity was manipulated by varying the first and the last name of the targets (Olivier Dupuis for Belgian or Farid Bellahi for North-African). As said before, spare-time activity was manipulated by given extra information about the target's interest in politics (national vs. international vs. no information) mentioned or missed depending of the condition. A pretest had indicated that a medical representative who is interested in national politics ($M=4.43$, $SD=1.45$) was perceived as good as a medical representative who is interested in international politics ($M=4.32$, $SD=1.59$), $t(27)=.55$, $p =.59$. In all conditions, the applicant lived in Brussels, was single and was 24 years old. The education was described as following: high school in social sciences and master of physiology. The applicant had student job experiences in a fast food restaurant and in the administrative unit of a bank and two years of work experience as a commercial representative. Finally, the applicant showed some computer abilities (Microsoft office and Internet) and language skills (English and Dutch) and had a driver's license.

Dependent measures

The first dependent measure was the hiring of the applicant. Participants rated the **hiring** on seven 7-point scales ranging from 1 (*strongly disagree*) to 7 (*strongly agree*). The six items were: (1) *I am excited with this applicant*; (2) *I am impressed by this applicant*; (3) *I am favorable to his application*; (4) *I don't notice any weakness in this résumé*; (5) *I must invite this applicant for an interview* and; (6) *I*

would undoubtedly recommend the applicant for the job. A factor analysis with Varimax rotation (Rotation converged in 6 iterations) was applied to the six items. A structure with one component was found accounting for 67% of the variance. The six items measuring the positive evaluation for the applicant formed a reliable index ($\alpha=.85$). Then, we computed a score with all six items and named it the *applicant's positive evaluation*.

The second dependent measure was **the evaluation of the applicant's résumé**. We asked participants to write down the strengths and the weaknesses of the applicant's résumé.

The third dependent measure concerned **the spare-time activity of the applicant** (for the participants in the conditions in which the spare-time activity was mentioned). The fifteen items were: (1) *The spare-time activity of the applicant has astonished you*; (2) *The spare-time of the applicant seems to be a problem* (reversed); (3) *The spare-time activity of the applicant has surprised you*; (4) *The spare-time activity of the applicant constitutes a plus to get the job*; (5) *The spare-time activity of the applicant gives additional strength to his résumé*; (6) *The spare-time activity of the applicant is an advantage for the future practice of the medical representative job*; (7) *The spare-time activity of the applicant seems for you to be a potential source of problem* (reversed); (8) *The spare-time activity of the applicant seems for you to be a potential source of wealth*; (9) *The spare-time activity of the applicant is likely to favor contact with the customers*; (10) *The spare-time activity of the applicant risks to impede his work* (reversed); (11) *The spare-time activity of the applicant risks to be a problem for the customers* (reversed); (12) *The spare-time activity of the applicant risks to damage his relationships with his colleagues* (reversed); (13) *The spare-time activity of the applicant risks to damage his relationships with his superior* (reversed); (14) *The spare-time activity of the applicant risks to damage his relationships with the customers* (reversed); and (15) *You would have preferred that the applicant had another spare-time activity* (reversed). Again, we conducted a factor analysis with Varimax rotation in the fifteen items. A structure with three

components was found that accounted for 71% of the variance. The items (7), (10), (11), (12), (13) and (14) loaded on the first factor which accounted for 32% of the variance and represented the facilitation of the spare-time activity in the job performance; the items (4), (5), (6), (8) and (9) loaded on the second factor which accounted for 21% of the variance and represented the extra-value spare-time activity constituted in the applicant's profil. The items (1), (2), (3) and (15) loaded on the third factor which accounted for 18% of the variance and represented the participants' reaction to the spare-time activity. The six items measuring the possible damage of the spare-time activity formed a reliable index ($\alpha=.94$). The five items measuring the extra-value of the spare-time activity formed a reliable index ($\alpha=.85$). The four items measuring the participants' reaction to the spare-time activity formed a negative index and did not constitute a reliable index. Therefore, we computed a *possible facilitation of the spare-time activity* score and the *extra-value of the spare-time activity* scores.

Results

Hiring decision

The hiring of Belgian applicant and North-African applicant did not differ across conditions, $F(5,123)=.562$, $p=.73$. Table 1 shows means and standard deviations for hiring. The hiring scores were quite high meaning that participants were enthusiastic by both applicants.

Table 1. Means and standard deviations for Belgian and North-African applicants for hiring and colleagues' consultation (Experiment 1).

Hiring		
Condition	Mean	SD
Belgian_national	4.89	.75
North-African_national	4.95	1.20
Belgian_International	5.09	.70
North-African_international	5.26	.79
Belgian_control	4.86	1.16
North-African_control	4.82	1.45

Evaluation of the applicant's résumé

Generally, the participants have mentioned 2 ($N=129$), 3 ($N=104$), 4 ($N= 58$), 5 ($N=13$) or 6 ($N=4$) strengths and 0 ($N=11$), 1 ($N=118$), 2 ($N=51$), 3 ($N=6$) or 4 ($N=2$) weaknesses. Therefore, we have analyzed only the two first strengths and the first weakness for all the participants. We have coded the participants' strengths and weaknesses with the following scale : (1) education, (2) work experiences, (3) spare-time activity, (4) language and computer skills, (5) personal characteristics (e.g. motivation, sociability, etc.), (6) ethnic origin, and (7) other (driving license, résumé presentation, etc.).

Concerning the first strength, 50.4% of the participants have mentioned the education ($n=65$), 20.2% have mentioned the language and computer skills ($n=26$), 19.4% have mentioned the work experiences ($n=25$), 7.8% have mentioned "other"

($n=10$), and 2.3% have mentioned the personal characteristics ($n=3$). None mentioned the spare-time activity and the ethnic origin as a first strength. The first strength did not differ between Belgian and North-African applicants in the “Belgian_national” and the “North-African_national” conditions, $\chi^2(4)=3.55$, $p=.47$, in the “Belgian_international” and “North-African_international” conditions, $\chi^2(4)=4.81$, $p=.31$, and in the “Belgian_control” and “North-African_control” conditions, $\chi^2(4)=.97$, $p=.81$.

Concerning the second strength, 34.9% of the participants have mentioned the work experiences ($n=45$), 21.7% have mentioned the education ($n=28$), 20.2% have mentioned the language and computer skills ($n=26$), 13.2% have mentioned “other” ($n=17$), and 6.2% have mentioned the personal characteristics ($n=8$). Again, none mentioned the spare-time activity and the ethnic origin as a second strength. The second strength did not differ between Belgian and North-African applicants in the “Belgian_national” and the “North-African_national” conditions, $\chi^2(4)=1.65$, $p=.80$, in the “Belgian_international” and “North-African_international” conditions, $\chi^2(4)=2.67$, $p=.62$, and in the “Belgian_control” and “North-African_control” conditions, $\chi^2(4)=3.86$, $p=.42$.

Concerning the weakness, 21.7% of the participants have mentioned the language and computer skills ($n=28$), 17.1% have mentioned the work experiences ($n=22$), 14.7% have mentioned the personal characteristics ($n=19$), 13.2% have mentioned the education ($n=17$), 12.4% have mentioned the spare-time activity ($n=16$), 7% have mentioned the ethnic origin ($n=9$), and 5.4% have mentioned “other” ($n=7$). The first weakness did not differ between Belgian and North-African applicants in the “Belgian_national” and the “North-African_national” conditions, $\chi^2(4)=8.54$, $p=.20$ and in the “Belgian_control” and “North-African_control” conditions, $\chi^2(4)=8.69$, $p=.12$. By opposite, the first weakness differed in the “Belgian_international” and “North-African_international” conditions, $\chi^2(4)=13.38$, $p=.04$. While work experiences were seen as bigger weaknesses for the Belgian ($n=6$)

than for the North-African ($n=1$), the personal characteristics were more considered as a weakness for the North-African ($n=5$) than for the Belgian ($n=2$), and the ethnic origin was more considered as weakness for the North-African ($n=5$) than for the Belgian ($n=0$).

To sum, education, work experiences, and language and computer skills were evaluated as the first strengths for the applicant regardless of his ethnic origin. The weaknesses mentioned by the participants were language and computer skills, work experiences and personal characteristics. The work experiences were seen as worse for the Belgian applicant than for the North-African one. By opposite, the personal characteristics were perceived as more weaknesses for the North-African applicant than the Belgian one. Finally, the spare-time activity never appeared as a strength but was mentioned by some participants as a weakness.

Evaluation of the spare-time activity

Concerning the measures of the spare-time activity of the applicant, the facilitation of the spare-time activity did not differ across conditions, $F(5,123)=.680$, $p=.57$, meaning that both national and international interests were considered as facilitating the applicants' hiring. The extra-value of the spare-time activity did not differ across conditions, $F(3,81)=1.620$, $p=.19$, meaning that both national and international interests equally constituted a plus for all applicants. Table 2 displays means and standard deviations for the facilitation of the spare-time activity and the extra-value of the spare-time activity.

Table 2. Means and standard deviations for the facilitation of the spare-time activity and the extra-value of the spare-time activity (Experiment 1).

	Facilitation		Extra-value	
Condition	Mean	SD	Mean	SD
Belgian_national	5.25	1.07	3.24	1.26
North-African_national	5.54	1.47	3.29	1.49
Belgian_International	5.71	1.32	3.92	1.37
North-African_international	5.73	1.16	3.85	1.12

Discussion

First, the Experiment 1 failed to show that participants discriminate against the North-African even when they might justify their decision with a factor other than social category. These results contrast with those found by Dovidio and Gaertner (2000), and Esses, Dietz and Bhardwaj (2006) in which the majority applicant was favored compared to the minority one.

Second, the results confirmed that all information in the résumé of the applicant was not equal (Brown & Campion, 1994 ; Cole, Rubin, Feild, & Giles, 2007 ; Nemanick & Clark, 2002, Singer & Bruhns, 1991): education and work experience are most important in the résumés compared to other information. In experiment 1, while education, language, computer skills and work experience constituted the strengths of the applicant, spare-time activity, ethnic origin or some personal characteristics did not. Note that personal characteristics were inferred by the participants from the information contained in the résumé probably because the

job description stipulates the need to be enthusiastic and flexible. For example, from the work experience in the fast food, the participants inferred that the applicant was someone highly motivated; from the high school in social sciences, the participants considered that he was sociable and so on. Strengths did not differ as a function of the applicant's group membership. Concerning the weaknesses, it seems that it was more difficult for participants to find some: first, not all of them found a weakness in the résumé, and about half was not able to give more than one weakness. The most mentioned weaknesses were the language and the computer skills which are surprising because the job description did not mention any need for specific language or computer skills. The work experiences, the personal characteristics and the education were also mentioned as weaknesses but at a lesser extent. While spare-time activity and ethnic origin were not mentioned as strength, they appeared as a weakness for very few participants: spare-time activity was not considered as worse as a function of the condition, but ethnic origin was a weakness for the North-African applicant only. As Sommers and Norton (2007) have indicated, even if people consider race in their decisions, they would not admit it. Actually, race is not available as justification in interracial contexts (Dovidio & Gaertner, 1998; Norton, Vandello, & Darley, 2004). To sum, while education, language, computer skills, and work experience are considered as strengths in résumé, personal characteristic, spare-time activity and ethnic origin might be viewed as weaknesses for a few participants.

Concerning the spare-time activity evaluations (i.e., the facilitation and the extra-value of the applicant's spare-time activity), no difference emerge for the Belgian and the North-African. Nevertheless, it is interesting to note that if the spare-time activities did not represent an obstacle to get the job (e.g. facilitation of the spare-time activity), they did not a strength either.

Three methodological problems emerge in the present Experiment. First, it seems that the minority applicant's résumé was too perfect. Indeed, the job description required a work experience as sales representative and a master. The applicant fitted perfectly these requirements. Because of the perfect fit of the minority

member finding a justification based on another factor than social category is compromised. In fact aversive racism theory clearly supports that majority members can suppress discrimination toward minorities in situations in which discrimination would be obvious for themselves and for others people. Therefore, derogating the minority member would result in being considered as racist. This can probably explain why we did not find any hiring difference between the minority and the majority applicants. Hodson, Dovidio and Gaertner (2002) have showed in their experiment that when an Afro-American applicant was strongly qualified for a job, he was not discriminated compared to a Euro-American applicant. However, when his qualifications were moderated and ambiguous, he was less recommended than the strongly qualified Afro-American applicant, whereas the moderated qualified Euro-American applicant was recommended as much as the strongly qualified Euro-American applicant.

Second, the participants were exposed to only one target which is not ecological in a hiring framework. Indeed, while screening the *résumés* of applicants for a job, recruiters are exposed to a lot of *résumés* and therefore they might compare one applicant to another and find some justifications to consider that the majority member fit better with the job than the minority member.

Third, it seems that the spare-time activity was not taken into account by the participants as the open questions related to the strengths and weaknesses have revealed. Indeed, only a few participants have reported the spare-time activity as weakness (16 participants on 129) and none considered it as strength in the *résumé*. Does spare-time activity carry enough information for our participants to base themselves on when making a hiring decision? Would another spare-time activity be more informative for people?

We have addressed this question in the Experiment 2 by changing the spare-time activity of the majority and the minority applicants. We also remedied to the other limits of the Experiment 1 by changing the qualifications of each applicant in

order to render them more ambiguous as the aversive racism framework postulates this way allowing the use of justification to favor majority members. We also gave participants more than one résumé.

Experiment 2

Overview and hypotheses

The aim of the Experiment 2 was again to shed the light on justification processes that can explain discrimination against North-African applicants. We focused on addressing limits of Experiment 1 by first, to be more ecological in the hiring procedure, we have given participants the opportunity to compare majority members and minority members by giving them a couple of résumés of Belgian and North-African applicants. Second, increasing ambiguity and therefore the expression of prejudice through justification, the applicants did not perfectly fit the job profile in their work experiences and their education which are the most important information in the résumés for recruiters (Brown & Campion, 1994 ; Cole, Rubin, Feild, & Giles, 2007). Third, the spare-time activity was changed in order to make it more informative of the applicants' profil. We have selected collective sports and individual sports as spare-time activities. A pretest indicated that a seller who practiced a collective sport was as good as seller who practiced an individual sport. For some participants the collective sport was typically practiced by Belgian applicants (and the individual sport was typically practiced by North-African applicants), while for other participants the individual sport was typically practiced by Belgian applicants (and the collective sport was typically practiced by North-African applicants). Finally, some participants did not receive information about the spare-time activity of the applicants (i.e. control participants).

First, we hypothesized that discrimination would be expressed by the hiring of a larger number of Belgian applicants than North-African applicants. In particular, we expected that this discrimination will particularly occur when participants were informed about the applicant's spare-time activity compared to those who did not receive any information about spare-time activities. Second, to compare the weight of the spare-time activity with other information contained in résumé (biographical information and work experience), we asked participants how useful each type of information was. We predicted that work experience would be evaluated as more important than spare-time activity and biographical information. However, we expected that the spare-time activity would be evaluated as more useful by participants informed about the spare-time activity of the applicant than control participants because the former can use this information to justify their hiring decision. Concerning the weigh of information, we also asked to what extent each spare-time activity (e.g., collective sport and individual sport) could impede the work. We hypothesized that participants informed about the spare-time activity would better evaluate the majority applicants' spare-time activity than the minority applicant's spare-time activity. By opposite, control participants would evaluate equally both spare-time activities.

Method

Participants and experimental design

Sixty-four psychology students (51 females) at the Catholic University of Louvain took part in this Experiment. They received course credits for their participation. One participant was excluded from the analyses because he behaved as outlier in his sorting out of the résumés, leaving a total 63 participants.

The experimental design was a 3 (spare-time activity: "Belgian collective sport" versus "Belgian individual sport" versus control) x 2 (applicant's ethnicity:

Belgian versus North-African) mixed-design with the first factor varying between participants and the second within them.

Procedure

Upon their arrival in the laboratory, the participants read a cover sheet explaining that a Belgian company wanted to hire a household seller. The job advertisement first described the function of household seller as ensuring the optimized sale for any customer, that is, permanently to be informed about the technological evolution of the products sold by the company, to test the new apparatus, to expose the functioning of the goods and advice the customers. Second, the main qualities needed for the job were given to the participants: having a high school diploma, being fluent in French and speaking Dutch, knowing Microsoft Office, listening the customers' needs, being enthusiastic, creative and flexible, being ready to work on Saturdays and having good relational skills. The participants were told that the company received about one hundred of résumés that had been encoded in a database containing different information about each applicant: biographical information (citizenship), work experiences, education, and the main spare-time activity (except for the control condition in which the spare-time activity was not mentioned). They were then told that a first selection had been made by the company by taking into account two criteria: linguistic and computer knowledge leaving a total of 18 applicants' résumés.

After reading the job advertisement, the participants were first given the résumé of the applicants and they were asked to sort out the applicants into four boxes ranging from a 'definitely hire' box to a 'definitely dismiss' box. They were told that each box had to contain a minimum of three résumés, and that they had to rank them within each box. Second, they completed a satisfaction measure related to the information included in the résumés of the applicants. Finally, the participants answered to demographic questions.

Materials

Eighteen résumés have been created for this experiment: Twelve of North-African applicants and six of Belgian applicants. All applicants were 20 or 21 years old; they lived in the same city (Brussels) and they had one of the following five work experiences: administration work, coding, intern mailing filing and, mailing. No information was given about language and computer skills. Only the ethnic origin and the spare-time activity differed across the résumés. Ethnic origin was manipulated by specifying the first and last name of the applicant, clearly identifiable as Belgian or as North-African, and spare-time activity saying the applicant practiced either collective sport (football, basket ball, rugby, etc.) or an individual sport (e.g. kung fu, karate, taekwondo, etc.). A pretest indicated that a seller who practiced a collective sport ($M=4.47$, $SD=1.50$) was as good as a seller who practiced an individual sport ($M=4.47$, $SD=1.50$), $t(18)=1.55$, $p=.14$. Overall twelve applicants were North-African and six were Belgian. In order to make the manipulation non apparent, we varied the proportion of Belgians and North-Africans in each condition. In the “Belgian collective sport” condition, four Belgians and four North-Africans practiced a collective sport whereas two Belgians and eight North-Africans practiced an individual sport. The reverse proportions were used in the “Belgian individual sport”, leading to the idea that individual sport seemed to be mainly present among Belgians and collective sport seemed to be mainly present among North-Africans. In the control condition, the participants did not receive information about the spare-time activity.

Dependent measures

Ethnic bias:

To measure hiring decision, participants classified each applicant in four boxes. Each box represented a level of applicants' evaluation from the best ones to the worse ones. The four boxes were said to correspond to: (1) these applicants fit the job perfectly and I definitely want to hire them, (2) these applicants fit the job and I may want to hire them, (3) these applicants do not fit the job and I may want to discard them, and (4) these applicants do not fit the job at all and I definitely want to

discard them. We divided the number of each Belgians by six and the number of North-African by twelve. We calculated an ethnic bias which refers to the interaction between the proportion of Belgians and North-Africans hired and Belgians and North-Africans dismissed (boxes 1 and 4). In particular, the ethnic bias was calculated as follows: $(Belgians\ hired + North-Africans\ dismissed) / ((Belgians\ hired + North-Africans\ dismissed) + (Belgians\ dismissed + North-Africans\ hired))$. Scores equal to 0.50 indicate that Belgians and North-Africans were equally hired and dismissed. Scores above 0.50 indicate that Belgians were hired and North-Africans dismissed more than Belgians were dismissed and North-Africans were hired.

Weight of information included in résumés:

The second dependent measure referred to the weight of each piece of information included in the résumés of the applicants. This weight was measured by six items: (1) *You estimate being able to generate a general impression of each applicant because of the information given into the résumés*; (2) *You consider the biographical information as useful for the résumés analysis*; (3) *You consider the work experiences as useful for the résumés analysis*; (4) *You consider the spare-time activity as useful for the résumés analysis*; (5) *You consider that the spare-time activity of collective sport is an obstacle for the work of a household appliances seller*; (6) *You consider that the spare-time activity of individual sport is an obstacle for the work of a household appliances seller*. The participants rated their degree of agreement with each statement on 7-point scales ranging from 1 (*strongly disagree*) to 7 (*strongly agree*).

Results

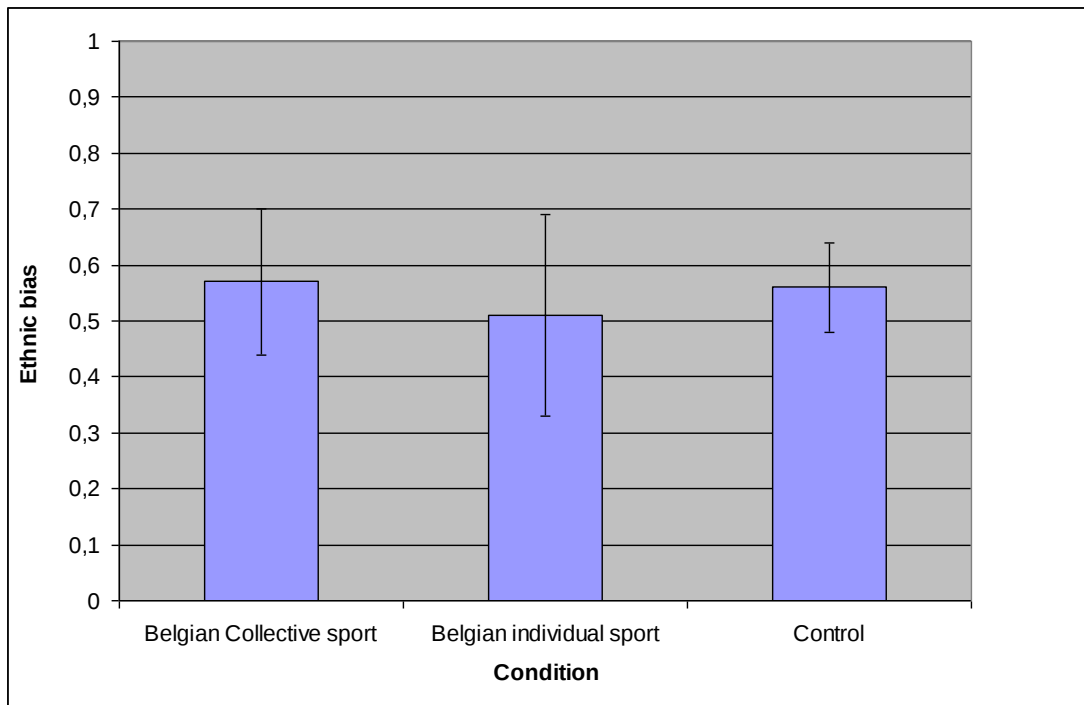
Ethnic Bias

In order to measure discrimination against North-African applicants, we tested whether the ethnic bias differed from .50. As expected, ethnic bias was higher than

.50, meaning that North-Africans were discriminated against ($M=.55$, $SD=.13$), $t(62)=2.96$, $p=.004$).

To test whether ethnic bias differed as a function of the condition, we measured ethnic bias by means of two orthogonal contrasts applied to the condition factor. A first contrast (the information contrast) compared the information conditions (Belgian collective sport 1, Belgian individual sport 1). A second contrast (the activity contrast) compared the Belgian collective sport (= -1) to the Belgian individual sport (= 1) conditions (control condition = 0). The results showed that ethnic bias that relied on the information contrast was not significant, $B=-.01$, $t= -.66$, $p=.51$. This means that the participants who were informed about the spare-time activity did not hire Belgians and North-Africans differently than those in control condition. The ethnic bias that relied on the activity contrast was also not significant, $B=.03$, $t=1.41$, $p=.16$ (see Figure 1).

Figure 1. Ethnic bias as function of condition (Experiment 2).



Weight of information included in the résumés

This variable comprises different measures: the possibility to generate a general impression of each applicant; the usefulness of biographical information, the usefulness of work experiences, the usefulness of spare-time activities and the collective sport and the individual sport as an obstacle for the job. Concerning the general impression, the scores did not differ across conditions, $F(2, 60)=1.570$, $p=.22$. The usefulness of biographical information, $F(2, 60)=.378$, $p=.69$, work experiences, $F(2, 60)=1.254$; $p=.29$) and spare-time activities, $F(2, 60)=1.997$, $p=.15$) did not differ across conditions. Nevertheless, it is interesting to note that globally the participants have found that work experiences ($M=6.35$, $SD=1.00$) were more useful than spare-time activities ($M=5.03$, $SD=1.56$), $t(62)=-10.22$, $p=.00$ and, that work experience were more useful than biographical information ($M=4.11$, $SD=1.79$), $t(62)=-3.86$, $p=.001$. Spare-time activities were more useful than biographical information, $t(62)=6.18$, $p=.001$. Concerning the obstacle of the collective sport and the individual sport for the job, while collective sport did not differ across conditions, $F(2, 60)=.22$, $p=.80$, individual sport differed across condition, $F(2, 60)=6.35$, $p=.001$ and was more an obstacle in the “Belgian collective sport” conditions meaning that when it was mainly practiced by North-Africans it was seen as a bigger obstacle.

Discussion

The Experiment 2 shown that almost participants hired more Belgian applicants than North-African applicants. No difference emerged as a function of the condition and as a function of the spare-time activity.

Concerning information contained in the résumés, it seems that the participants have evaluated work experiences as more useful than spare-time activities and biographical information and spare-time activity as more useful than biographical information. These results meet those from Cole et al. (2007) who

showed that recruiters weight differently academic qualifications, work experience and extracurricular activities (i.e. spare-time activities) while screening the applicants' résumé. Actually, the extracurricular activities might be used by recruiters to differentiate candidates who meet minimum academic qualification when they inform about the leadership ability (holding some office in the organization versus membership only) and when there is numerous of activities mentioned (e.g., being member of more than one organization). Finally, it is interesting to note that, in all conditions, the collective sport is considered as a smaller obstacle than individual sport to get the job. Concerning the individual sport, a difference emerge across conditions: it was considered as a bigger obstacle for North-Africans than for Belgians.

General Discussion

The present investigations were conducted to generalize the impact of non-diagnostic information as justification from literature on stereotyping (Hilton & Fein, 1989 ; Kunda & Oleson, 1995; Yzerbyt, Leyens, & Schadron, 1997) to discriminatory behaviors (Crandall & Esheman, 2003; Dovidio & Gaertner, 1998). In particular, we constructed an experimental paradigm to examine how majority group members use some non-diagnostic information to justify their discriminatory behaviors against minority group members. Shedding the light on discrimination by experimentation is not an easy task because being considered as racist is highly threatening for majority group members (Gaertner & Dovidio, 1986). Majority group members avoid expressing their negatives feelings toward minority groups because when expressing them to themselves or to others, they will experience internal (e.g., guilt or shame) or external (e.g., negative evaluation, rejection from others, punishment) sanctions (Crandall & Eshleman, 2003). Therefore to underline discrimination, the interracial situation has to be ambiguous enough and the measures as well as the material used in the experiments have to be subtle.

Experiment 1 and Experiment 2 have invested in the construction of a paradigm in order to find the best way to capture justification processes on discriminatory behaviors from majority group members towards the minority group members. A couple of remarks emerge. First, Experiment 1 material used only one applicant's résumé to (majority member or minority member) and it has failed to make discrimination emerge. Experiment 2 has given the opportunity to compare majority and minority group members by proposing 18 applicants' résumé to the participants and has shown that minority group members were discriminated against. Therefore it seems that comparison between applicants in hiring decisions is an appropriate procedure to understand discrimination. Moreover it responds to a more ecological context because recruiters in the real life have to compare a lot of résumés and are not confronted to only one applicant.

Second, the target used for the experiment has a strong impact. The minority target in Experiment 1 was too perfect for the participants to discriminate against him without being considered as racist because he perfectly fitted the job profile in terms of education and work experiences. Furthermore, Hodson, Dovidio and Gaertner (2002) have showed that when a minority group member is strongly qualified, he is not discriminated against compared to a majority group member with the same qualifications. Therefore the participants in Experiment 1 have equally hired majority and minority applicants. The targets in Experiment 2 did not fit perfectly the job profile because the past experiences were less desirable for the job. This has given participants the opportunity to discriminate against minority applicants without being considered as racist.

Third, the nature of the non-diagnostic information seems to matter for its use as justification. While spare-time activity (interest in national politics versus international politics) was not taken into account by the participants for the hiring decision in the Experiment 1, it had an impact in Experiment 2 on hiring decision but only when it was not considered as an obstacle to get the job: while collective sport does not constitute an obstacle, individual sport does. Therefore, even if the

difference did not reach significance, when the majority applicants practiced a collective sport, they seemed to be more hired than the minority applicants. By opposite, when the majority applicants practiced an individual sport, they seemed to be equally hired than the minority applicants.

Finally, the measures of justification seem to make a difference too. They have to be subtle enough in order not confront the participant to any feeling of discrimination against minority applicants. In Experiment 1, the ethnic origin was never mentioned as a strength for the job and was mentioned by very few participants as a weakness. The participants did probably not consider applicant's ethnic origin because taking into account social category information (e.g., race, gender, handicap, etc.) is proscribed as justification for any decision (Crandall & Eshleman, 2003; Gaertner & Dovidio, 1986; Dovidio & Gaertner, 1998). Therefore, any question about social category is proscribed for the measures of justification.

These remarks concerning both studies lead to guidelines for future directions. First, it is better if the participants have the opportunity to compare majority and minority members. Therefore having more than one résumé in the hiring context seems to be a better procedure. Second, ambiguity seems to be a requirement for the emergence of discriminatory behaviors. Consequently, it is better to propose an ambiguous target who does not perfectly fit the job to risk. Minority members who fit perfectly with the job profile will not be discriminated because if people do so, the discrimination is too overt. Third, spare-time activity might be used as justification to hire more majority applicants than minority ones but it is important to choose neutral spare-time activities, that is spare-time activities that vary for the majority members and the minority members but that are equal and neutral one to each other. Finally, the measures have to be subtle and have to address the justification only, for example the spare-time activity or the impact of the spare-time activity on the job, never mentioning the social category.

Chapitre 2

**Justifying ethnic prejudice: When
non-diagnostic information fuels
racial discrimination**

Running head: Non-diagnostic information as justification

Justifying ethnic prejudice: When non-diagnostic information fuels racial
discrimination

Stéphanie Delroisse
Université Catholique de Louvain
Belgian National Fund for Scientific Research

Ginette Herman & Vincent Yzerbyt
Université Catholique de Louvain

Submitted manuscript

Abstract

Building upon the justification-suppression model of prejudice (Crandall & Eshleman, 2003), four experiments examined the impact of the availability of non-diagnostic information on discrimination. We relied on a hiring situation whereby participants evaluated several applicants emanating from majority versus minority groups. Along with information related to the qualifications for the position, some participants also received non-diagnostic information. Experiments 1 and 2 showed that only those participants confronted with non-diagnostic information discriminated against minority members. Experiment 3 showed that accountability did not eliminate discrimination. Mediation analyses in Experiments 2 and 3 confirmed that participants given non-diagnostic information perceived a higher level of fit for majority members, which in turn, led to hire them. Experiment 4 showed that responsibility decreased the use of justification which, in turn, decreased discrimination. Results are discussed in terms of the role of justification when decisions are made in the presence of non-diagnostic information.

Keywords : justification-suppression model, non-diagnostic information, accountability, responsibility

A growing number of organizations advocate the need for diversity. Clearly, the ambition is to include members coming from different ethnic, cultural, gender, age groups, and so on and to give them the opportunity to contribute at all levels of the hierarchy. As a case in point, public administrations are keener than ever to call upon collaborators coming from various minority groups. Given the growing popularity of these policies, the question is whether such concepts as stereotypes, prejudice, and discrimination have become obsolete? Sadly enough, a substantial body of evidence in the intergroup research literature suggests a negative answer to this question: stereotypes, prejudice, and discrimination remain quite prevalent even in times of diversity promotion. Simply, they tend to be expressed in more subtle ways than before (for a recent review of the intergroup literature, see Yzerbyt & Demoulin, 2010).

The present research focuses on the justifications that majority group members use in order to favor the members of their own group over minority group members. Whereas the available work shows that perceivers are indeed quick to bias their interpretation of relevant information so as to give preference to their ingroup, a first goal of the present endeavor consisted in checking whether clearly irrelevant information can also be used to this end. On top of this important demonstration, we

also wanted to evaluate various strategies aimed at eradicating people's tendency to justify ingroup favoritism. We conducted four studies to examine these issues.

The issue of justifications for ingroup favoritism has generally been examined within the framework of aversive racism (Gaertner & Dovidio, 1986; Dovidio & Gaertner, 1998). Aversive racism comes across as a fascinating phenomenon: Even though majority members support public policies promoting racial equality, assert strong egalitarian values, and be convinced that they hold nonracist attitudes, they continue to experience feelings of discomfort, awkwardness, and anxiety in the presence of and about minority group members. Majority members avoid expressing these negatives feelings because this would likely lead to internal (e.g., guilt or shame) or external (e.g., negative evaluation, rejection from others, punishment) sanction.

In this context, Crandall and Eshleman (2003) proposed a heuristic model that aims at predicting the expression of prejudice. For these authors, prejudice is a genuine affective reaction that is usually not directly accessible but rather is subject to two opposing forces.

The first one is oriented towards the suppression of prejudice. It is a motivated attempt to reduce, deny or avoid the expression of prejudice because of social norms that promote egalitarian values, sympathy for the underdog, non-prejudice self-image. Clearly, suppression involves the thwarting of a motivational state and creates tension and even reactance. As a result, people may become motivated to relieve this tension and to seek ways to express the suppressed prejudice. This is where the second force comes into play. It refers to any kind of justification that can serve as an opportunity to express genuine prejudice without suffering external or internal sanction.

In one telling illustration of this analysis, Monin and Miller (2001) examined the unfortunate consequences of what they called moral credentials. In their studies, male participants who had been given an opportunity to show that they were not

sexist by disagreeing with sexist items were more likely to recommend men for a job in a subsequent hiring task. Presumably, the initial conduct allowed for their subsequent discriminatory behavior to be attributed to another factor than sexism (Monin & Miller, 2001). In this perspective, justification is a releaser of prejudice because it provides cover and protects a sense of egalitarianism.

More generally, justification consists of focusing attention on factors other than race or gender or other social category. This is because people are really keen to show that they are non-prejudiced and then motivated to attribute their negative behaviors toward minority groups to something other than prejudice. In sum, the suppression-justification model suggests that people take into account social norms and suppress prejudice. However, because of the psychosocial and cognitive costs of this suppression, they eventually find some kind of justification to go back to their prejudiced ways (Wyer, Sherman, & Stroesser, 2000).

Previous research has shown that when making decisions, social category information (e.g., race, gender, and handicap) is largely proscribed and is thus hardly available for justification. As a consequence, people will search for other information in order to justify their decision. These other pieces of information must be congruent with their choice (e.g., of a majority group member) and will be used as the key criteria to justify their decision (Norton, Vandello, & Darley, 2004). Using work settings, several types of justification have been investigated (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000). Clearly, the lack of qualifications of minority applicants stands out as the favorite justification. So, whereas Black and White applicants are judged equally by Whites when their qualifications are strong or weak, Whites discriminate Blacks on the basis of a lack of appropriate qualifications when the latter are ambiguous (Dovidio & Gaertner, 2000; Hodson, Dovidio, & Gaertner, 2002). Such a 'lack of qualifications' justification has also been found in a study in which participants read a résumé of a Canadian, a British or an Indian applicant (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). The qualifications were held constant across all résumés but it was expected that participants would discount the skills of

the applicant born and trained in India because of the “foreignness” of the applicant’s qualifications and because this culture would provide a legitimate justification. Results confirmed that the Indian applicant was judged to have the lowest person-job fit (i.e., the match between applicant’s skills and motivation and the requirement of a specific job predicting the high job performance) and the lowest person-organization fit (i.e., the match between the applicant’s culture and personality and the values and attributes of the organization).

In the above studies, the piece of information that is being used for justification can be considered as legitimate, that is, it is directly relevant to the nature of the decision (i.e., deciding to disallow an applicant because of his/her education or his/her past professional experience). In other words, whether recruiters use work experience, education, and extracurricular activities to infer attributes (e.g., personality, motivation) and abilities, one cannot blame someone for using selection criteria that seen as directly linked to the job. On the basis of this ‘relevant’ information, they then predict job performance of applicants (Brown & Campion, 1994; Cole, Rubin, Field, & Giles, 2007). Similar work has shown that, for recruiters, academic qualifications (and academic standing) are the most important piece of information in the résumés (Thoms, McMasters, Roberts, & Dombkowski, 1999). In comparison, extracurricular activities (e.g., activities in which the applicants have participated as member of social fraternity, member of college clubs, volunteered for community activities, etc.) have much less of an impact on decision making (Cole & al., 2007; Nemanick & Clark, 2002).

But what happens if the information is totally unrelated to the decision to be made? What will happen to the decision when minority group members display the same characteristics (e.g., education and past professional experience) than majority group members, but when supplementary information that is objectively neutral or non-diagnostic regarding the recruitment is also provided to the recruiter? As it turns out, this question of the use of non-diagnostic information has been studied in the

context of research on stereotype change (Kunda & Olson, 1995; Yzerbyt, Coull, & Rocher, 1999).

According to the stereotype change literature, perceivers often operate in such way as to maintain their group stereotype unchanged (Kunda & Oleson, 1995; Yzerbyt, Coull, & Rocher, 1999). Specifically, perceivers have been found to attribute special meaning to objectively useless information in a way that reinforces the stereotype. In one illustrative study, Kunda and Oleson (1995) exposed control participants to an introverted lawyer (counter-stereotype condition) and asked them to rate traits that characterized lawyers in general. In addition to this counter-stereotypical information, participants in two experimental conditions also received non-diagnostic information indicating that the lawyer worked in a large versus a small firm. Results confirmed that experimental participants used the additional information about firm size to treat the introvert lawyer as a deviant and to maintain their stereotype of lawyers as being extraverted.

According to Kunda and Oleson (1995), the attribute about the size firm allowed experimental participants to avoid generalization from the introvert lawyer. Presumably, participants came to believe that lawyers characterized by the non-diagnostic attribute were in fact atypical of lawyers in general. As a matter of fact, a second experiment confirmed that participants who learned that the introverted lawyer worked for a small firm considered lawyers working for small firms as significantly less typical of lawyers in general than did participants given no information about firm size. For Kunda and Oleson (1995), when a deviant member of a group is characterized by a neutral attribute, this attribute quickly ceases to be neutral. Rather, it comes to be seen as an atypical feature of the group with the consequence that the counter-stereotypical information now fails to alter the stereotype. Subsequent research by Yzerbyt and colleagues (Coull, Yzerbyt, Castano, Paladino, & Leemans, 2001; Yzerbyt, Coull & Rocher, 1999) further evidenced the cognitive costs associated with this process as well as its motivated nature.

Building upon these efforts, we wanted to examine the potential role of neutral information as justification for prejudice and discrimination. We also aimed to uncover possible strategies that would eliminate the tendency to give preference to the ingroup over the outgroup. In order to examine these issues, we decided to rely on a hiring situation. Such a decision rested on the ecological value of this context as well as on its social significance.

First, we hypothesized that people would rely on non-diagnostic information as a means of differentiating between the minority group and their own majority group as far as a hiring decision is concerned. Specifically, non-diagnostic information will be seen as a positive feature for the majority members, thereby leading to a hiring decision. In sharp contrast, the same non-diagnostic information will be seen as a negative feature for the minority members, allowing for discrimination to materialize. Second, we intended to highlight the processes by which non-diagnostic information becomes diagnostic and is used as justification for discriminatory behaviors. Finally, we examined two factors of suppression, namely accountability and responsibility, and their impact on justification processes and discrimination.

We conducted four experiments to investigate these issues. Experiment 1 aimed at conceptually replicating Kunda and Oleson's findings on the impact of non-diagnostic information in the context of hiring decisions in an organization. Experiment 2 examined how people transform non-diagnostic information into a justification that allows them favor majority members. Two additional experiments tested whether it was possible to prevent this justification by making people accountable for their decision (Experiment 3) and by making them responsible through the priming of egalitarian values (Experiment 4).

Experiment 1

Overview and Hypotheses

Experiment 1 aimed at testing whether non-diagnostic information would be used as justification in order to favor some applicants over others in the decision process. We relied on a hiring situation that mimicked those encountered in real-life settings in which hiring officers are confronted with several applicants emanating from majority or minority groups. Specifically, participants were presented with a screening task which involved the evaluation of a series of résumés belonging to majority group members (i.e., Belgians) and minority group members (i.e., North-Africans). Along with information strictly related to the qualifications for the position, participants were also given information about applicants' favorite spare-time activity: applicants reported their interest in either national politics or international politics. Both these interests were pretested to be non-diagnostic with respect to the position, i.e., it did not matter whether national or international politics were preferred in order to fit with the position. Building upon this non-diagnosticity, we manipulated the degree of association of this spare-time activity with the applicants' majority-minority status. In a control condition, participants were not provided with the information about spare-time activity.

We predicted that discrimination against minority members would materialize in the hiring of Belgian over North-African applicants. More importantly, we expected that more discrimination would emerge mainly or even only when participants were given non-diagnostic information about applicants compared to when participants did not receive such information.

Method

Participants and design

Fifty-seven French speaking students (50 females) in psychology at the Catholic University of Louvain took part in this study in exchange of course credit. Two participants were excluded from the analyses because their answers revealed that they behaved as outliers in their evaluation of the résumés, leaving a total of 55 participants. The design was a 3 (spare-time activity: “Belgian national” versus “Belgian international” versus control) x 2 (applicant’s ethnicity: Belgian versus North-African) mixed design with the first factor varying between participants and the second within them.

Procedure

Upon their arrival in the laboratory, participants read a cover sheet explaining that the research concerned hiring situations in companies. They received information about a position for a telecommunication project manager. We opted for a relatively high status job because previous research had shown that majority group members tend to be preferred for high status jobs whereas ethnic minorities are preferentially retained for low status jobs (Kalin & Rayko, 1978). After reading the job description, participants were told that the company had received about one hundred résumés that had been encoded in a database containing various pieces of information about each applicant: some biographical information (citizenship), their level and type of education, their two last job experiences, their linguistic and computer knowledge, and their main spare-time activity. They were then told that an initial selection had been made by the company leaving a total of twelve applicants. Allegedly, three criteria had been taken into account: a degree in business, economics or a closely related field, knowledge in management-oriented computer software, and proficiency in English.

The manipulation was introduced in the résumés by specifying each applicant's spare-time activity: interest in national versus international politics. Control participants were presented exactly the same cover sheet and received the same information in the résumés except for the presence of spare-time activity information.

All participants were given five minutes to read the twelve résumés and to sort out the applicants into four boxes ranging from a 'definitely hire' box to a 'definitely dismiss' box. They were told that each box had to contain a minimum of two résumés, and that they had to rank them within each box. Finally, participants responded to a series of demographic questions (gender, age, mother tongue, and ethnic origin).

Materials

The twelve résumés were comparable in terms of date and place of birth (from 27 to 28 years old), citizenship (Belgian), living place (large city), work experiences (experience in sales and marketing), education (bachelor in marketing), computer skills and language (French and English). We pretested work experience in order to make sure that the options would fit the project manager profile in similar ways. We relied on four types of sales experience as a first work experience and nine types of marketing experience as second work experience across the résumés. The pretest revealed that neither the four sales experience nor the nine marketing experiences differed from each other (see Appendix A). In light of these pretest data, three applicants had a first work experience as seller, three as servicing employee, three as after-sales service employee, and three as supplier service employee. Concerning the second work experience, each one appeared in one of the résumés, except for advertising, product distribution employee and market analyst which appeared twice (in a North-African résumé and in a Belgian résumé).

Only the ethnic origin and the spare-time activity differed systematically across the résumés, the first one by specifying the first name and the last name of the

applicant, clearly identified as Belgian or as North-African, and the second one by describing the spare-time activity, for example, “I spend a lot of time to inform myself about foreign politics” (international politics), “I never miss any national news broadcast” (national politics). A pretest had indicated that project managers were likely to be equally interested in national and in international politics, $\chi^2=1.30$, $p=.52$, and that interest in national ($M=5.06$) and in international politics ($M=5.67$) fitted equally the profile of project manager.

Overall eight applicants were North-African and four were Belgian. In order to manipulate the association between nationality and spare-time activity, we varied the proportion of Belgian and North-African applicants in each condition that were linked to each spare-time activity. In the “Belgian national” condition, six Belgians and two North-Africans were interested in national politics whereas three North-Africans and one Belgian were interested in international politics. The reverse proportions were used in the “Belgian international”, leading to the idea that interest in international politics seemed to be mainly present among Belgian applicants. Our goal was that this variation would lead participants in the “Belgian national” condition to consider that national politics was a typical hobby of Belgians whereas international politics was typical of North-Africans and the other way around for participants in the “Belgian international” condition.

Dependent measures

Participants were seated at a table in front of four boxes. Each box represented a level of evaluation about applicants, from the best to the worse. Specifically, the four boxes were said to correspond to: (1) these applicants fit the job perfectly and I definitely want to hire them, (2) these applicants fit the job and I may want to hire them, (3) these applicants do not fit the job and I may want to discard them, and (4) these applicants do not fit the job at all and I definitely want to discard them.

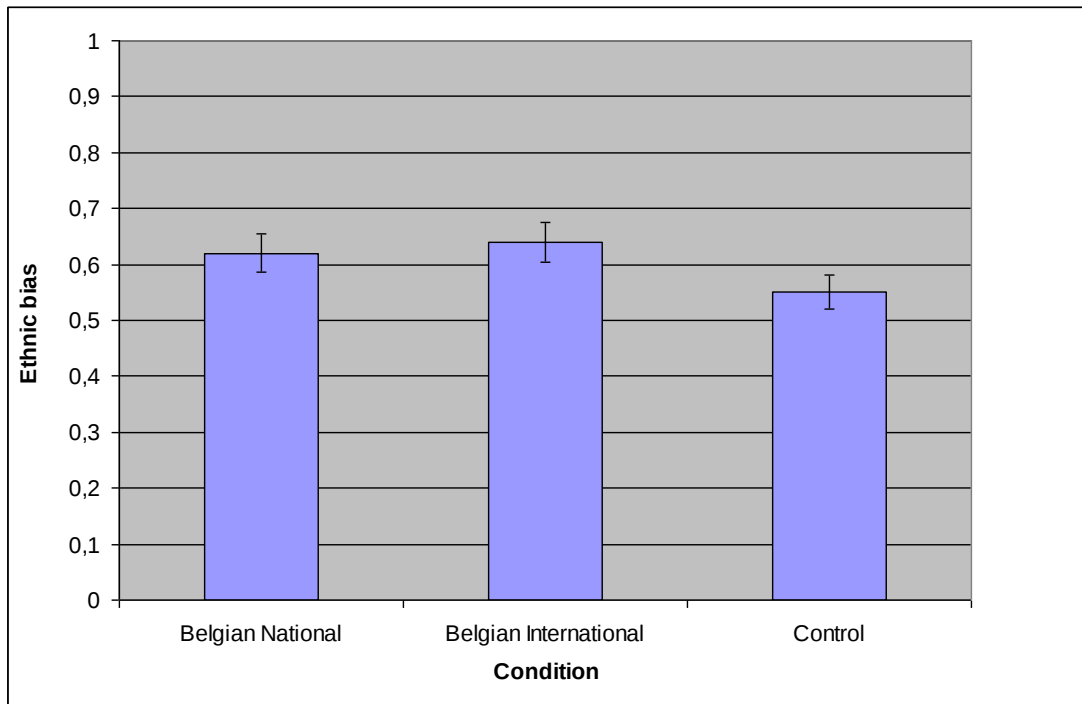
To secure our dependent measure of hiring decisions, we calculated an ethnic bias index on the basis of the proportion of Belgians and North-Africans hired and the

Belgians and North-Africans dismissed (boxes 1 and 4). Specifically, the ethnic bias index was calculated as follows: $(\text{Belgians hired} + \text{North-Africans dismissed}) / ((\text{Belgians hired} + \text{North-Africans dismissed}) + (\text{Belgians dismissed} + \text{North-Africans hired}))$. Scores equal to 0.50 indicate that Belgians and North-Africans were equally hired and dismissed. Scores above 0.50 indicate ethnic bias and ingroup favoritism, i.e., that Belgians were hired and North-Africans dismissed more than Belgians were dismissed and North-Africans were hired.

Results

We analyzed participants' ethnic bias in their hiring decision by means of two orthogonal contrasts applied to the condition factor. A first contrast (the information contrast) compared the control condition (- 2) to the two other conditions (Belgian national = 1, Belgian international = 1). A second contrast (the activity contrast) compared the Belgian national condition (-1) to the Belgian international condition (1). As expected, the information contrast was marginally significant, $B=.03$, $t=1.93$, $p=.06$, meaning that participants who received information about the spare-time activity hired more Belgians and rejected more North-Africans than control participants (see Figure 1). The activity contrast was not significant, $B=-.01$, $t=-.49$, $p=.63$.

Figure 1. Ethnic bias as a function of condition (Experiment 1)



Discussion

Experiment 1 lends initial support to our predictions. As predicted, participants hired a greater proportion of majority group members than minority group members but only when they had received information about the spare-time activity. Specifically, Belgian applicants were more readily hired than North-African ones in the “Belgian national” and “Belgian international” conditions. In contrast, Belgian and North-African applicants were equally likely to be hired in the control condition, that is, the condition in which no information about the spare-time activity was mentioned in the applicants’ résumé.

Clearly, the present findings send an encouraging message regarding our conjecture that the presence of non-diagnostic information would provide participants with the necessary justification to discriminate against minority members. In line with

the general predictions derived from the work on aversive racism and Crandall and Eshleman's (2003) suppression-justification model, majority group members discriminated when they were confronted with another factor than race to ground their decision. When judging majority and minority members, participants presumably looked for any information that may favor the former over the latter. Although the hiring decisions observed in Experiment 1 are consistent with the idea that experimental participants relied on the information that they had received about spare-time activity in order to justify their decision, more definitive evidence is necessary to establish this process. We addressed this issue in Experiment 2.

Experiment 2

Overview and hypothesis

Experiment 1 showed that the provision of non-diagnostic information leads participants to display some ethnic bias in their hiring decision. If the observed pattern is the consequence of a justification process, some sort of cognitive change must have taken place, especially regarding the perceived fit between the applicant and the job. We therefore measured justification by asking participants whether they felt that applicants' skills and motivation met the needs of the job and that applicants matched the broader features of the organization (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). We hypothesized that Belgian applicants would be perceived as fitting the job and the organization better than North-African applicants in both the "Belgian national" and "Belgian international" conditions. In contrast, this difference between Belgian and North-African applicants in terms of job fit and organization fit was not expected in the control condition. Moreover, because participants may be using the perception of fit as justification for their hiring decision, we expected that participants' impression of fit would mediate the relationship between our spare-time activity manipulation and discrimination as measured by our ethnic bias index.

Method

Participants and experimental design

Eighty-nine students (77 females) in psychology at the Catholic University of Louvain took part in this study in exchange of course credit. Six participants were excluded from the analyses because their answers revealed that they behaved as outliers in one or several of the dependent measures, leaving a total of 83 participants. The design was a 3 (spare-time activity: “Belgian national” versus “Belgian international” versus control) x 2 (applicant’s ethnicity: Belgian versus North-African) mixed design with the first factor varying between participants and the second within them.

Procedure

The procedure was the same as in Experiment 1 with one exception: After participants had sorted out the résumés, they were asked to answer the fit questionnaire.

Materials

The materials were the same as in Experiment 1 except for the number of Belgian and North-African applicants. This time, six applicants were North-African and six were Belgian. If anything, this modification would make discrimination slightly more obvious to our participants and discourage them from showing any bias, thereby providing a conservative test of our hypotheses. In the “Belgian national” condition, five Belgians and one North-African were interested in national politics whereas five North-Africans and one Belgians were interested in international politics. The reverse proportions were used in the “Belgian international” condition, leading to the idea that the interest in international politics was mainly present among Belgians.

Dependent Measures

Our first dependent measure was again our ethnic bias index. Our second dependent measure was the perceived fit on a series of four 8-point scales ranging from 1 (= strongly disagree) to 8 (= strongly agree). The scales read: (1) Globally, across the CVs that were presented for this job, the Belgian applicants demonstrated better professional experience than North-African applicants; (2) Globally, across the CVs that were presented for this job, the Belgian applicants did fit the project manager job better than North-Africans; (3) Globally, across the CVs that were presented, Belgian applicants did fit the organization better than North-African applicants; and (4) Globally, across the CVs that were presented for this job, the values of the Belgian applicants did fit those of the organization better than the values of the North-Africans applicants. We submitted the four items to a principal component analysis and found one factor that accounted for 67% of the variance. We thus combined the four items to form a reliable measure of fit ($\alpha = .83$).

Results

Ethnic bias

As in Experiment 1, we analyzed our ethnic bias measure by means of the same two orthogonal contrasts, namely the information contrast and the activity contrast. In line with our hypothesis, the information contrast was marginally significant, $B=.02$, $t=1.71$, $p=.09$, meaning that participants who were informed that Belgians were interested in national politics ($M=.58$, $SD=.16$) or in international politics ($M=.64$, $SD=.15$) tended to hire Belgians over North-Africans more than those in control condition ($M=.55$, $SD=.14$). As in Experiment 1, no difference emerged on the activity contrast, $B=-.03$, $t=-1.53$, $p=.13$.

Fit as justification

Turning to our measure of fit, the same information contrast was marginally significant, $B=.16$, $t=1.71$, $p=.09$. Again, the activity contrast did not differ significantly, $B=.06$, $t=.37$, $p=.71$. These results suggest that participants found that Belgians fit better with the job profile when Belgians were interested in national politics ($M=2.78$, $SD=1.22$) or in national politics ($M=2.66$, $SD=1.31$) than participants in the control condition ($M=2.25$, $SD=1.04$).

Fit as mediator

We examined whether the perception of fit mediated the relationships between the information contrast and the ethnic bias by relying on the four-step method developed by Baron and Kenny (1986). As noted above, the impact of the information contrast on the ethnic bias was marginally significant ($B=.02$, $t= 1.71$, $p=.09$), which fulfills Step 1. The effect of information contrast on the perception of fit was marginally significant ($B=.16$, $t= 1.71$, $p=.09$), which fulfills Step 2. The effect of fit on ethnic bias was significant, $B=.03$, $t=2.07$, $p=.04$, which fulfills Step 3. Finally, in Step 4, the direct effect of information contrast on the ethnic bias when controlling for fit was no longer significant ($B=.18$, $t= 1.32$, $p=.19$). As recommended by Preacher and Hayes (2008), we used bootstrapping to test the significance of the indirect effect. The indirect effect going from the information contrast through fit on ethnic bias proved significant (indirect effect=.01, $p<.05$).

Discussion

As far as hiring decisions were concerned, Experiment 2 replicated the results found in Experiment 1, namely that participants selected Belgian applicants over North-African ones but only when they received information about the applicants' spare-time activity. In sharp contrast, when participants failed to receive non-diagnostic information, no discrimination emerged in their hiring decision.

With respect to the justification in terms of fit, our results show that Belgian applicants were perceived as demonstrating a higher level of fit than their North-African counterparts, replicating earlier findings by Esses, Dietz, and Bhardwaj (2006). Again, however, this pattern emerged only when participants were informed about the applicants' spare-time activity.

Last but not least, our mediational analysis suggests that participants confronted with information about spare-time activity perceived a higher level of fit for Belgians and that this, in turn, lead to their biased hiring decisions.

Admittedly, the perception of fit may be considered as a rather indirect measure of the justification process. Although we may well suspect that participants evaluated spare-time activities differently when they concerned majority versus minority members, we wanted even more solid evidence that participant 'transformed' this initially non-diagnostic information into a subjectively valid justification. A truly convincing demonstration would thus come from showing that participants consider the majority' spare time activities as an asset for the job whatever concrete information they are confronted with.

If justification is at the heart of the biased hiring decisions, factors that would impede such rationalization should reduce the level of discrimination. According to Crandall and Eshelman (2003), suppression is a motivation to reduce the expression or the awareness of prejudice through the social control of the expression of prejudice or through public denial of it. Among the factors known to be suppressors, one finds social norms, beliefs, values, and personal standards. One suppressor factor that has been studied is accountability which refers to "the implicit or explicit expectation that one may be called on to justify one's beliefs, feelings, and actions to others" (Lerner & Tetlock, 1999, p 255). Accountable individuals are known to be more accurate in their judgment, more attentive and concentrated during the task in which they are involved (Mero & Motowidlo, 1995), and engaged in more effortful information

processing (Tetlock, 1983). Still, although accountability has generally positive effect on decision making and evaluation by reducing bias when it refers to predecisional and procedure (i.e., the need to justify how a decision has been reached) accountability with an unknown audience from a higher status (Ford, Gambino, Lee, Mayo & Fergusson, 2005; Lerner & Tetlock, 1999), it has also sometimes been found to amplify bias (Lerner & Tetlock, 1999; Tetlock & Boettger, 1989). As a case in point, the dilution effect refers to “the tendency for non-diagnostic evidence to dilute the predictive power of diagnostic evidence” (Lerner & Tetlock, 1999, p.265). Specifically, decision makers take both relevant and non-diagnostic information into account because they do not want to appear foolish in front of the audience and do not realize that some information is to be proscribed. Previous experiments have shown that accountable individuals were also likely to take into account contradictory information and even irrelevant information in order to evaluate a target (Tetlock & Boettger, 1989).

Because previous research shows somewhat mixed evidence concerning the effect of accountability on bias in decision making, Experiment 3 tested whether accountable individuals would exhibit the same sort of bias as those participants given non-diagnostic information in Experiments 1 and 2 or whether they would be closer to participants in the no-information condition (i.e., control participants).

Experiment 3

Overview and hypothesis

Experiments 1 and 2 showed that when participants are given an opportunity to justify their decision on another basis than group membership by relying on non-diagnostic information, they are prone to discriminate against minority members. Experiment 3 aimed at replicating and extending these findings. First, we expected majority members characterized by some spare-time activity to be seen as a better fit

for the project manager job. The second aim of Experiment 3 was to examine whether accountability instructions would be able to prevent the emergence of the discrimination as the control condition in previous experiments. Because of the dilution effect, we hypothesized that accountability would not prevent the use of non-diagnostic information (i.e., the spare-time activities) and that, contrary to control participants, participants made accountable would discriminate against minority group members.

Method

Participants and experimental design

One hundred ten (95 females) students in psychology at the Catholic University of Louvain took part in this study in exchange of course credit.

The experimental design was a 3 (justification: “Belgian-politics”, “Belgian-politics and accountability” versus “control”) x 2 (applicant’s ethnicity: Belgian versus North-African) mixed design with the first factor varying between participants and the second within them. In the “Belgian-politics” condition, participants were asked to sort out a series of resumes that contained information about the applicants’ spare-time activity. In the “Belgian-politics accountability” condition, participants not only learned that they would sort out the resumes but were also made accountable. Specifically, these participants were told the following: “At the end of the exercise, there will be a face-to-face encounter with a qualified and experienced researcher. You will be asked to explain to him how you selected the applicants and which information was important as far as your decision making was concerned.” Finally, we included the same control condition as in Experiments 1 and 2.

Procedure

We used the same general procedure and materials as in Experiments 1 and 2 with a few modifications. First, we changed the specific spare-time activities of the applicants in order to generalize our results. This time, the spare-time activity was either an interest in politics or a sport practice. Also, we did not counterbalanced the spare-time activities but assigned one spare-time activity (i.e., interest in politics) to Belgian applicants and the other one (i.e., sport practice) to North-African applicants. A pretest confirmed that practicing a sport ($M=4.85$, $SD=1.43$) and being interested in politics ($M=5.31$, $SD=1.44$) fitted the job profile of project manager equally well, $t=-1.311$, $p=.27$, and that both were equally associated to the profile of a project manager (51.9% and 48.1%, respectively). Overall, six applicants were said to be North-African and six Belgian. Whereas five Belgian applicants and one North-African applicant were presented as being interested in politics, five North-African applicants and one Belgian applicant were described as practicing a sport, leading to the idea that Belgians applicants were typically interested in politics and that the North-Africans typically practiced a sport.

Manipulation check

To check for our manipulation, accountability participants were asked whether or not there would be a later encounter with an experienced researcher to whom they should explain their decision.

Dependant measures

Hiring decision was again measured by means of the ethnic bias index. Our second dependent measure, spare-time activity fit, consisted of 7 items pertaining to sport practice and 7 items pertaining to interest in politics. Examples of items are: *An applicant who practices sport/ who is interested in politics has better team management skills; An applicant who practices sport/ who is interested in politics has better communication abilities; An applicant who practices sport/ who is interested in politics handles his collaborators better*. Items were answered on a 7-point scale ranging from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). The seven items measuring

the sport practice formed a reliable index ($\alpha=.86$) as did the seven items measuring the politics interest ($\alpha=.81$). We then computed a score named the *spare-time activity fit* by dividing the index pertaining to politics by the one pertaining to sports. Whereas scores of 1 indicate that both spare-time activities fit the profile equally well, scores above 1 indicate that politics fit the profile better than sport.

Results

Manipulation check

The manipulation check revealed that four accountability participants did not indicate that they would anticipate encountering an expert. Six spare-time activity participants and three control participants considered that they would encounter an expert even though no encounter was mentioned in the instructions. These numbers did not differ across conditions, $\chi^2(2)=1.59$, $p=.45$. These participants were discarded from further analysis, leaving a total of 95 participants for the analyses.

Ethnic bias

In order to determine whether accountability influenced the emergence of ethnic bias, we computed a contrast (the justification contrast), to compare the control condition (- 2) to the two justification conditions (Belgian-politics = 1, Belgian-politics accountability = 1). A second contrast (the accountability contrast) compared the Belgian-politics (-1) condition to the Belgian-politics accountability condition (1).

Results revealed that the justification contrast was significant, $B=.03$, $t =1.95$, $p=.05$, meaning that participants who received information about the spare-time activity, whether they were accountable or not ($M_s=.61$ and $.64$, $SD_s=.21$ and $.18$, respectively), hired more Belgians and rejected more North-Africans than control participants ($M=.55$, $SD=.15$). The accountability contrast, however, was not

significant, $B=.01$, $t=.61$, $p=.51$. These results clearly show that accountability failed to eradicate ethnic bias in the present context.

Spare-time activity fit as justification

Turning to our measure of spare-time activity fit, the justification contrast was marginally significant, $B=.05$, $t=1.87$, $p=.06$. In sharp contrast, the accountability contrast was not significant, $B=.01$, $t=.17$, $p=.87$. The spare-time activity fit is lower for the participants in the control condition than those in the other two conditions. This indicates that control participants evaluated interests in politics and sports more equally ($M=1.08$, $SD=.26$) whereas participants in the Belgian-politics and Belgian-politics accountability conditions considered politics as fitting the profile better than sport ($M_s=1.24$ and 1.22 , $SD_s=.34$ and $.50$, respectively).

Spare-time activity fit as mediator

We examined whether justification through the spare-time activity fit mediated the relationships between the justification contrast and ethnic bias according to the procedures outlined by Baron and Kenny (1986). The relationship between the justification contrast and the ethnic bias measure was significant ($B=.03$, $t=1.95$, $p=.05$), which fulfills Step 1. The effects of the justification contrast on spare-time activity fit was marginally significant ($B=.05$, $t=1.87$, $p=.06$), which fulfills Step 2. The effect of spare-time activity fit on ethnic bias was marginally significant ($B=.09$, $t=1.82$, $p=.07$) which fulfills Step 3. Finally, in Step 4, the direct effect of justification contrast on the ethnic bias through the spare-time activity fit was no longer significant ($B=.02$, $t=1.59$, $p=.11$). We again relied on bootstrapping to test for the significance of the indirect effect (Preacher & Hayes, 2008). As predicted, the indirect effect from the justification contrast through the fit on ethnic bias was significant (indirect effect $=.01$, $p<.05$).

Discussion

Experiment 3 replicates the results found in Experiments 1 and 2 in that we confirm the strong impact of the presence of non-diagnostic information on the emergence of discrimination. In other words, compared to control participants, participants who received information about applicants' spare-time activities hired more Belgian applicants and rejected more North-African applicants. Our mediational analysis indicates that participants informed about the spare-time activities perceived a higher level of spare-time activity fit for Belgians which, in turn, lead to participants' biased hiring decisions. These results clearly support the intuitions by Dovidio and Gaertner (1998, 2010) and Crandall and Eshleman (2003) that when receiving information other than ethnicity, majority members will discriminate against minority members. In other words, non-diagnostic information regarding social category leads to discrimination.

Our results also confirm that, in line with the so-called dilution effect, participants confronted with accountability instructions took non-diagnostic information into account for their decision and discriminated against minority applicants. Thus, making participants accountable clearly did not seem to be sufficient to eliminate ethnic bias. In fact, these participants proved to be as prone as any other participant armed with non-diagnostic information to favor ingroup over outgroup members in their hiring decisions.

Because accountability does not eliminate bias, we set out to examine another potential suppressor namely responsibility. Responsibility rests on the intentionality of the individual (Fiske, 2004). Intent implies that the decision makers have a choice while judging minority group members. Although social category is automatically activated in intergroup situations, majority group members can decide not to activate associated stereotypes, or to activate stereotypes without using them in their evaluation. This choice depends both on respondents' attention devoted to the task

and on their motivation. According to Fiske, individuals who share egalitarian values are motivated to impede automatic processing and thus to avoid prejudice. Responsibility has been successfully primed via the Humanitarian-Egalitarian Values Scale (Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt, 2000; Katz & Haas, 1988) and has been shown to lead participants to increase attention to individuating information which then leads them to form less stereotypic impressions. To our knowledge, the effects of responsibility on the use of justification in discriminatory behaviors have never been examined in the literature. To fill this gap, Experiment 4 addresses whether responsibility primed via egalitarian values leads participants to evaluate majority and minority applicants equally.

Experiment 4

Overview and Hypotheses

Experiment 4 aimed at examining ethnic bias and spare-time activity as justification among participants who were primed with responsibility (via egalitarian values) and among participants who were held accountable. Although we expected to replicate the ethnic bias and the use of spare-time activity as justification under accountability, we hypothesized that responsible participants would not discriminate against minority applicants and would consider the spare-time activity of the majority and minority applicants equally.

Method

Participants and experimental design

Sixty-eight students (59 females) in psychology at the Catholic University of Louvain took part in this study. They received course credit for their participation.

The experimental design was a 3 (suppression: “responsibility” versus “accountability” versus “spare-time activity”) x 2 (applicant’s ethnicity: Belgian versus North-African) mixed design with the first factor varying between participants and the second within them. In the “accountability” condition, participants received the same instructions as in Experiment 3. In the “responsibility” condition, participants read the following text related to egalitarianism: “In our society, there should be equality for everyone because we are all human beings. Everyone should have an equal chance and an equal say in most things. Each person should be concerned about the well-being of others and one should find ways to help others less fortunate than oneself and those who are unable to provide for their basic needs. A good society is one in which people feel responsible for one another. Acting to protect the rights and the interests of other members of the community is a major obligation for all persons. Prosperous nations have a moral obligation to share some of their wealth with poor nations”. This text is directly inspired from the Humanitarianism-Egalitarianism Values Scale (Katz & Hass, 1988); only one item (concerning criminals) was not included in the text because it is not related to hiring contexts. We presented egalitarianism in a text instead of its scale format in order to prevent participants from expressing a low or moderate level of agreement with the egalitarian items. Finally, in the “spare-time activity” condition, participants were given neither the accountability instructions nor did they read the egalitarianism text.

Procedure

Except for the use of a text in the responsibility condition, the procedure and experimental materials were the same as used in Experiment 3.

Dependent measures

As in Experiment 3, the first dependent measure was ethnic bias and the second measure was spare-time activity fit.

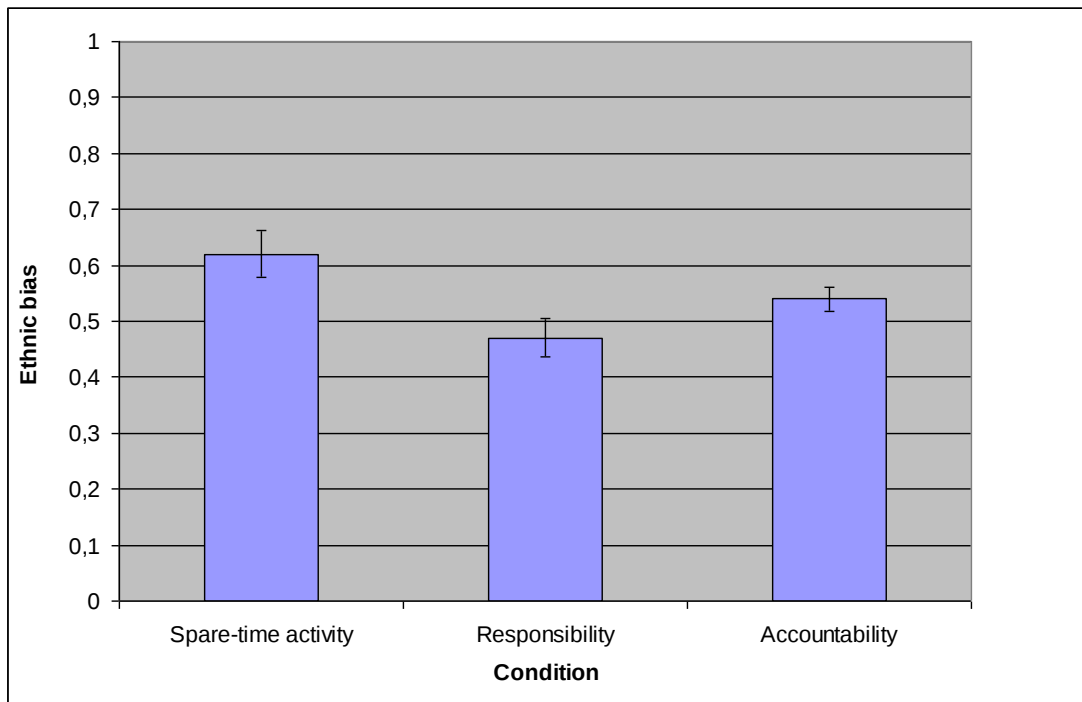
Results

Ethnic bias

We measured ethnic bias by means of two orthogonal contrasts applied to the condition factor. A first contrast (the egalitarian contrast) compared the responsibility condition (- 2) to the spare-time activity (1) and the accountability (1) conditions. A second contrast (the justification contrast) compared the spare-time activity condition (-1) to the accountability (1) condition.

In the line with our hypothesis, the egalitarian contrast was significant, $B=.03$, $t=2.29$, $p=.02$, meaning that participants who received information about applicants' spare-time activity, whether they were accountable or not, hired more Belgians and rejected more North-Africans than responsibility participants. No difference emerged on the justification accountability contrast, $B=.04$, $t=1.52$, $p=.13$ (see Figure 2).

Figure 2. Ethnic bias as a function of condition (Experiment 4)



Spare-time activity fit as justification

Turning to our spare-time activity fit measure, the same egalitarian contrast was marginally significant, $B=.04$, $t=1.91$, $p=.06$, whereas the spare-time activity fit that relied on the justification contrast was not significant, $B=-.03$, $t=-.91$, $p=.37$. The spare-time activity fit is lower for the participants in the responsibility condition than those in the other two conditions. This indicates that participants in responsibility condition evaluated interests in politics and sports more equally ($M=1.03$, $SD=.12$) whereas participants in the spare-time activity condition and the accountability condition considered politics as fitting better the profile than sport ($Ms=1.12$ and 1.19 , $SDs=.21$ and $.35$, respectively).

Spare-time activity fit as mediator

Finally, we examined whether the spare-time activity fit mediated the relationships between the egalitarian contrast and ethnic bias according to the four-step method outlined by Baron and Kenny (1986). The effects of egalitarian contrast on the ethnic bias was significant ($B=.03$, $t=2.29$, $p=.02$), which fulfills Step 1. The effects of egalitarian contrast on spare-time activity fit was marginally significant ($B=.04$, $t=1.91$, $p=.06$), which fulfills Step 2. The effect of the spare-time activity fit on ethnic bias was significant ($B=.17$, $t=2.05$, $p=.04$) which not fulfills the Step 3. Finally, in Step 4, the indirect effect of egalitarian contrast on the ethnic bias through the spare-time activity fit was marginally significant but increased compare to the direct effect ($B=.03$, $t=1.81$, $p=.08$), which means that the mediation is partial. We again used bootstrapping to test the significance of the indirect effect (Preacher & Hayes, 2008). The indirect effect from the responsibility contrast through fit on ethnic bias was significant (indirect effect=.01, $p<.05$).

Discussion

As was already the case in Experiment 3, accountability had no effect on bias reduction: participants made accountable exhibited ethnic bias in their decisions just like those who were not made accountable. Again, this ethnic bias can be explained by the fact that the applicant's spare-time activity was used as justification. In sharp contrast, participants made responsible did not display any ethnic bias. Actually, they even favored minority applicants for the job and evaluated the spare-time activity of majority and minority applicants almost equally. These results confirm that responsibility, manipulated by means of egalitarian values, can serve as a suppressor of prejudice (Crandall & Eshleman, 2003; Fiske, 2004).

General Discussion

On the basis of the extant literature on intergroup relations (for a recent review, Yzerbyt & Demoulin, 2010), we hypothesized that majority members are keen to look for any information available in the intergroup situation in order to help them manifesting their preference for majority over minority members. Whereas several studies have shown that people justify their choice by using information that would across as being relevant for their specific decision, we wanted to check whether people also use non-diagnostic information (e.g., information that is simply not relevant for the decision at hand) to eventually favor their ingroup. The use of non-diagnostic information has already been studied in the stereotype change literature as a means to maintain one's stereotypes intact (Kunda & Oleson, 1995). In the present series of studies, we decided to test our theoretical conjecture by focusing empirically on a hiring situation, i.e. a situation that is not valid from an ecological point of view but that also entails a great number of consequences from the perspective of the minority members.

Participants were presented with a hiring decision task that concerned a number of members of the socially dominant group as well as a series of representatives of the ethnic minority. Although the diagnostic information remained constant across the applicants' résumés (i.e., academic qualifications and work experience), some participants were also given information about spare-time activities. Our four studies show that when decision makers are informed about the spare-time activities of the applicants, they hire more majority applicants and fewer minority applicants. When this information was not available, however, participants chose to hire equal numbers of majority and minority applicants. We predicted that participants would rely on this non-diagnostic information to legitimize their hiring decision by using spare-time activities to justify their choices. Our experiments thus provide clear evidence that spare-time activities, although technically non-diagnostic in the present context, had an impact on discriminatory behaviors because it was imbued with additional meaning that rendered it subjectively diagnostic. In line with the work on aversive racism (Dovidio & Gaertner, 1998), on suppression-justification (Crandall & Eshleman, 2003) and on casuistry (Norton, Vadello, & Darley, 2004), people transformed this non-diagnostic information into information that may be used as a justification for their biased decision. Such results suggest that people can seize upon any information, be it diagnostic or not, to justify their decision.

Two justification routes have been studied in more detail in the present paper. First, we examined how participants considered the majority and the minority applicants would fit the job (i.e., the fit measure in Experiment 2), that is the person-job fit and the person-organization fit (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). When participants were informed about the applicants' spare-time activities, they considered that the majority members fit better with the job profile. Our results went beyond those of Esses and colleagues by showing that participants did not use the applicant's profile as possible justification for hiring more majority members when information about spare-time activities was missing. Second, we analyzed how participants considered the spare-time activity of majority and minority applicants in

order to determine whether participants use it as justification for their hiring decisions (i.e., the spare-time activity fit measure in Experiment 3 and Experiment 4). Typically, as was confirmed by the mediational analyses, the spare-time activity of majority applicants was considered as fitting the job better than the spare-time activity of minority applicants, independently of the actual nature of this spare-time activity.

An alternative explanation for the observed impact of the applicants-profile fit and the spare-time activity fit may be the illusion of receiving individuating information. Anticipating later work on the role of metacognitive process in a variety of decision making settings (Brinol & DeMarree, in press), Yzerbyt, Schadron, Leyens and Rocher (1994) showed that when people believe that they have been given some individuating information about a target, they felt more comfortable using social category information in order to make a decision (Yzerbyt & Demoulin, in press). In other words, to the extent that they had received information about the spare-time activity of applicants, participants may have had the illusion of better knowing the applicants and inferred some person-job fit and the person-organization fit by using category information. This use of category information, in turn, led to the feeling that North African applicants had a poorer fit with the job, the values, and the brand image of the organization than Belgian applicants did. Although this account cannot be excluded in any strict sense, the results of our mediational analysis show that majority members discriminated the ethnic minority applicants because they were able to attribute their hiring decision to the fit of the applicants with the profile of the job or to the fit between the spare-time activity and the job.

A most important message of the present set of experiments is that accountability did not prevent the emergence of discriminatory behaviors. Specifically, when non-diagnostic information was made available, accountable participants were as biased as non-accountable participants. This is clearly in line with earlier demonstration of the dilution effect (Tetlock & Boettger, 1989; Lerner & Tetlock, 1999) in that individuals consider both relevant and non-diagnostic

information when making decisions. This means that making people accountable will prove unable to eliminate prejudice (Crandall & Eshleman, 2003) when they can use information to justify their decisions. In contrast, and in line with Crandall and Eshleman (2003) and Fiske (2004), responsibility had a strong effect on justification and discriminatory behaviors.

This pattern of results may be explained by consensus information providing to the participants (Stangor, Sechrist, & Jost, 2001). While given consensus information about the importance of fairness and equity among groups participants in responsibility condition internalized these consensual beliefs in a private way. Because of internalization of consensus information about egalitarianism, these participants were motivated to respond without prejudice (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones, & Vance, 2002; Plant & Devine, 1998). In contrast, participants in accountability condition were not provided consensus information and they were focused on the quality of decision process they used to reach their decision by taking into account every piece of information they had including those non-diagnostic. Participants under accountability are not motivated about the consequences of their decision (i.e., being prejudiced or not) but they are motivated to form complex thought about an issue (Lerner & Tetlock, 1999). Nevertheless, as soon as participants in accountability learn that not all information provided are diagnostic, the dilution effect disappears (Tetlock, Lerner, & Boettger, 1996).

Limitations and future directions

One apparent limitation of the present endeavor concerns the ecological value of the material used to measure discrimination, namely the applicants' résumés. In a real hiring context, applicants' résumés are seldom exactly the same. Professional experiences are likely to differ from one applicant to the next and, as a consequence, the quality of the applicants is bound to vary. Does this mean that one should expect

less bias if applicants' résumés are more rather than less diverse. We would definitely argue that more variability across résumés actually gives even more justification for recruiters to hire majority members instead of minority members. As a matter of fact, any job descriptions include a minimum of professional experience, academic qualification, and other particular skills required for the job (e.g., language skills). Therefore, any supplementary information can be seen as an additional opportunity for justification.

A second issue concerns the impact of responsibility on the reduction of bias. Clearly, more research is needed on this front. For one thing, future work should examine the relationship between egalitarian values and responsibility. Does responsibility generate more endorsement to egalitarian values or do egalitarian values make individuals more responsible for their behaviors? For another, if responsibility is associated with low level of explicit bias, the question is to know whether it also associated with low level of implicit bias. In the same vein, more attention should be paid to the link between responsibility and internal or external motivation to respond without prejudice (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones, & Vance, 2002; Plant & Devine, 1998). Whereas the internal motivation results from internalized non prejudiced standards, the external motivation stems from social pressures to respond without prejudice. As a consequence, high internal motivation to respond without prejudice is associated with low-prejudice attitudes in private as well as in public contexts. In contrast, high external motivation to respond without prejudice is associated with higher levels of explicit bias in private than in public because of the social pressure of the audience. Future research needs to investigate the impact of responsibility in terms of external motivation but also how responsibility combines with people's internal motivation.

Conclusions

Because every additional piece of information about member of majority and minority groups might be taken as justification to bias judgment, it would seem important to consider the possibility, whenever possible, to exclude any superfluous information from the decision making context. Keeping only relevant information (e.g., professional experience, academic qualifications, specific skills, etc.) is necessary, although probably not sufficient, condition to avoid discrimination. Another promising way to fight discrimination would be to more explicitly call upon egalitarian values, either by capitalizing on people's chronic inclinations or by counting on the power of social norms and influence (Stangor, Sechrist, & Jost, 2001). As our findings show, in such settings as organization, one thing is to claim that diversity stands as an important value, another is to create settings and procedures that provide all applicants with a fair and unbiased treatment, especially at the moment they aspire to join the company. Devoting closer attention to the pitfalls of the recruitment process increases the likelihood to achieve the goals of tolerance and equal opportunity often announced but seldom realized.

Appendix A

Work experiences	Type of work experience	Mean	Standard deviations
First work experience	Seller	4.15	1.27
	Servicing employee	3.80	1.24
	After-sales service employee	3.80	1.15
	Supplier service employee	3.25	1.19
Second work experience	Marketing research	5.23	.92
	Advertising	5.41	1.29
	Sales representative	5.05	1.21
	Sales support employee	4.59	1.26
	Commercial counselor	5.50	.74
	Sales counselor	5.18	.95
	Product distribution employee	4.77	1.15
	Trade commissioner	5.27	1.03
	Market analyst	5.82	1.09

Chapitre 3

**Impeding the use of justification:
the role of social processes**

Running Head: Impeding justification

Impeding the use of justification: the role of social processes

Stéphanie Delroisse

Université Catholique de Louvain

Belgian National Fund for Scientific Research

Ginette Herman & Vincent Yzerbyt

Université Catholique de Louvain

Unpublished manuscript

Abstract

The authors examined the impeding of justification processes when participants are confronted with non-diagnostic information related to majority and minority applicants. Experiments 1 and 2 investigated the effects of procedure accountability (i.e. being accountable for the procedure individuals follow to make hiring decisions) or outcome accountability (i.e. being accountable for the quality of the hiring decision). Both experiments failed to show differences in hiring decision and the use of non-diagnostic information between the two types of accountability, and between accountability and no accountability. These results are interpreted in terms of the dilution effect which indicates the use of normatively non-diagnostic information by accountable participants. Experiment 3 aimed to impede the use of non-diagnostic information as justification by explicitly presenting this information as irrelevant for the hiring decision. Although this explicit indication, participants confronted with non-diagnostic information perceived a higher level of fit for majority applicants and they favor majority applicants.

Keywords : discrimination, justification, procedure vs. outcome accountability, changing criteria

Attitudes towards minority group members seem to be positive and less prejudiced in companies, but discrimination against these groups still exists (Gaertner & Dovidio, 1986; King, Shapiro, Hebl, Singletary, & Turner, 2006). Subtle discrimination still occurs because majority group members present genuine prejudice which is defined as a pure, unmanaged and unambivalent negative feeling towards minority group members (Crandall & Eshleman, 2003). However, majority group members try to suppress their genuine prejudice because being prejudiced brings about negative outcomes (i.e., shame and guilt) not only for the self-concept but also by sanctions of audiences. Suppression is a motivated attempt to decrease the awareness and the expression of prejudice. Prejudice is suppressed through the social control of the expression of prejudice, through public denial, and through personal goals or personal value. The social control might be exerted by an audience; When people are accountable to an audience, the expression of prejudice tends to disappear (Lerner & Tetlock, 1999). As personal goals, some people have personal standards of being nonprejudiced (Devine & Monteith, 1993) or egalitarian values and they attempt to suppress any discriminatory behaviors, stereotypical thoughts and prejudicial feelings towards minorities.

One type of suppressor that has been studied in the literature refers to accountability. Accountability is defined as “the implicit or explicit expectation that

one may be called on to justify one's beliefs, feelings, and actions to others" (Lerner & Tetlock, 1999, p 255). Accountability is considered as a suppressor of ethnic bias when decision makers are informed they are accountable before they engage in the processes (i.e. predecisional accountability), and when they do not know the opinions of the audience (Tetlock, 1983). In those conditions, individuals engage in a more preemptive self-criticism, they think about issues in a complex and evaluative way, they organize and integrate inconsistent thoughts in order to respond to counterarguments that the audience might have concerning their evaluation (Tetlock, Skitka, & Boettger, 1989). Moreover, individuals under accountability evaluate other people as a function of the standards in one culture, and our egalitarian culture underlines that it is unfair to evaluate somebody on basis of his/ her social category (Ford, Gambino, Lee, Mayo, & Ferguson; 2005). Therefore, individuals who evaluate ethnic minority group members suppress race from their criteria to make decision and evaluate majority members and minority members equally favorably.

Procedure accountability and outcome accountability

Two types of accountability, procedure accountability and outcome accountability, have been identified in the literature. These two types of accountability have been shown to have a differential impact on decision making and judgment (Brtek & Motowidlo, 2002; Lerner & Tetlock, 1999; Siegel-Jacobs & Yates, 1996). Procedure accountability refers to the "quality of the procedure that a judge or decision maker uses in making a response, regardless of the quality of the outcome of that response" (Siegel-Jacobs & Yates, 1996, p. 2). In other word, the audience evaluates how decision makers look for relevant information and take it into account, and how they consider alternative solutions. Outcome accountability refers to the quality of the response (or the standard of decision quality) therefore ignoring the procedure decision makers used to make their decision. Whereas procedure accountability improves the quality and the validity of the decision by increasing judgment accuracy (Siegel-Jacobs & Yates) and attention and by favoring encoding

of more relevant information (Brtek & Motowidlo), outcome accountability does not. As a matter of fact, procedure accountability leads participants to engage in systematic information processing which is defined as “the desire to develop and maintain an accurate and deep understanding of the world, including the decision problems at hand” (Scholten, van Knippenberg, Nijstad, & De Dreu, 2007, p. 540). In this case, decision makers will engage in information processing until they perceive that their current state of knowledge and information is sufficient to make their judgment and evaluation. Brtek and Motowidlo (2002) have examined the effect of both procedure and outcome accountability on interview validity and attention allowed to the task. They have shown that procedure accountability improves interview validity as well as attentiveness and note-taking of 30 male and female interviewees. Nevertheless, Brtek and Motowidlo did not examine effects combined of social category membership of interviewees and accountability on interview validity.

Establishing the decision criteria before making the decision

Another type of accountability consists on asking people their decision criteria before making the decision. Even if individuals do not have to meet an expert to explain the processes which lead to their decision or to explain their final decision, they have to choose a decision hiring criteria and then make a choice among minority and majority applicants. Establishing criteria before taking decisions is one way to impede justification and discrimination. Justification refers to any psychological process that can serve as an opportunity to express prejudice without suffering negative emotions and internal or external sanctions (Crandall & Eshleman, 2003). Any other information than social category (race, gender, handicap and so one) might be used as justification. When individuals make decisions about majority and minority members they look for any information which is congruent with their

choice, and use it as justification for favoring the former at the expense of the latter (Norton, Vandello & Darley, 2004).

Uhlmann and Cohen (2005) have shown that male participants defined credentials for a job in a manner that favored male applicants over female applicants: when the male applicant was streetwise and the female applicant was formally educated, male participants have considered streetwise as being more important to get the job of police chief and have hired more the male applicant. In contrast, when male participants have rated both criteria (i.e. being streetwise vs. formally educated) before making their decision, they hired equally male and female applicants. The authors concluded that the establishment of the criteria before the review of the applicants constitutes a method to reduce job discrimination. However Norton, Vandello and Darley (2004) have shown that decision makers may also change the decision criteria after making their decision in order to restore some consistency with their candidates' choice. For example, in an admission board at University the participants had to choose between the Grade Point Average (GPA) and the Advanced Placement classes (AP) as admission criteria before ranking the applicants' résumés. GPA was generally chosen as the admission criteria and the applicant who displayed the higher GPA was selected. But when AP was chosen as the admission criteria and the favorite applicant displayed the higher GPA, some participants reevaluated the GPA as most important criteria. In brief, asking criteria before making decision shows mixed evidence concerning the impeding of information as justification. Instead of asking people which information refers to their decision criteria before making decision presenting information as clearly irrelevant to impede its use as justification could be better to reduce discriminatory behaviors?

We conducted three experiments to investigate the suppression of prejudice. Experiment 1 and Experiment 2 examine procedure and outcome accountability as a suppressor. In particular, Experiment 1 evaluates the effect of both procedure and outcome accountability on hiring decisions and it examines how both types of accountability constraints power. Keltner, Gruenfeld and Anderson (2003) have

proposed that high power is related to automatic cognition (i.e., effortless cognition and heuristic processes) while less power is associated to systematic and controlled cognition (i.e., effortful cognition which demands the comparison of multiple stimulus characteristics and possible responses). High-power individuals tend to evaluate the others according to the stereotypes associated to their social category (Fiske, 1993) and pay more attention to stereotype-consistent than to stereotype-inconsistent information (Goodwin, Gubin, Fiske & Yzerbyt, 2000). Experiment 2 examines the impact of both procedure and outcome accountability on the use of information as justification. For example, in the context of hiring, recruiters typically justify the larger hiring of majority applicants by diagnostic information that is, the lack of qualifications of minority applicants (Dovidio & Gaertner, 2000 ; Esses, Dietz & Bhardwaj, 2006). However, non-diagnostic information such as applicants' spare-time activity might also be used as justification (Delroisse, Herman & Yzerbyt, see Chapter 2). We instigate whether both accountability impede the spare-time activities as justification and discriminatory behaviors toward minority group applicant. Finally, because asking criteria before making hiring decision shows mixed evidence Experiment 3 investigates the explicit presentation of information as irrelevant and its impact on justification and discrimination. In particular, we examine the use of applicants' spare-time activities as justification when participants are told that this information is clearly irrelevant to decide whether the applicants fit the job.

Experiment 1

Overview and hypotheses

Experiment 1 aimed at examining the effects of both procedure and outcome accountability on discriminatory behaviors. The participants were given a job advertisement and they watched an applicant's hiring interview. During the applicant's interview we gave some information (qualities and defaults) that was

supposed to be positively evaluated by the participants when it referred to the Belgian applicant and negatively evaluated when it referred to the North-African applicant. Participants evaluated the applicant concerning his hiring and his person-job fit (i.e. the match between the applicant's skills and motivation and requirements of specific jobs). The person-job fit has been proven to be sensitive to ethnic biases, that is, minority group applicants are usually considered as having a lower person-job fit than a majority ones (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). Because procedure accountability is known to raise quality decision and accuracy we expected that participants would be less sensitive to ethnic bias and more attentive to applicant's work experiences and academic qualifications under this condition. Therefore, North-African applicant would be equally hired than the Belgian one and would equally fit the job. In contrast, under outcome accountability we hypothesized that the North-African applicant would be less hired and would have a weaker job fit than the Belgian one.

We addressed the impact of power on both type of accountability. One can infer that accountability constraints power: as soon as powerful individuals know they are accountable for their decision, they consider how their evaluations and actions will be considered by others. Consequently, they are aware of the social consequences of their evaluations and actions (Keltner et al., 2003). By limiting the power of decision makers, accountability should affect cognition and should lead to more controlled cognition. We expected that power could be affected differently according to type of accountability: people under procedure accountability are constrained to account for each step of their reasoning and are judged for the quality of the procedure they use to reach this decision. As a consequence, we hypothesized that participants under procedure accountability would perceived themselves as having less power during the applicant's evaluation than those under outcome accountability or no accountability.

In addition, we also measured the attentiveness and the recall of the information available about the applicant. Because procedure accountability improves attentiveness to information available, we hypothesized that the participants under

this accountability would better recall some information from the applicant's interview than the participants under outcome accountability or no accountability.

Method

Participants and experimental design

One hundred and twenty-eight students (76 females) from the Catholic University of Louvain took part in the Experiment. The students were approached in libraries and in the street and they received lottery ticket for their participation.

The experimental design was a 3 (accountability: "procedure accountability", "outcome accountability" versus "control") by 2 (applicant's ethnicity: Belgian versus North-African) design with both factors varying between participants. The participants were randomly assigned to one of the six conditions: (1) Belgian-procedure, (2) Belgian-outcome, (3) Belgian-control, (4) North-African-procedure, (5) North-African-outcome and (6) North-African-control.

Procedure

Upon their arrival to the laboratory, the participants were seated on a table with a computer on their right. They were told that the researchers were examining hiring situations in companies. They first read the job description for a telecommunication projects manager and the requirements for the job. Next, the participants were seated in front of the computer. First, they received the experts' instructions about the task they would perform. Afterwards, they watched the video interview of the Belgian applicant or the North-African applicant depending on the condition. Finally, they filled in the questionnaire including measure of hiring of the applicant, person job-fit, feeling of power, recall task and, demographic questions (gender, age, mother tongue, and ethnic origin).

The accountability instructions were given to the participants through a video in order to make it more realistic. The actor was a forty years old man who played the role of a professional; he was the same for all conditions. All participants were told they had to play the role of a recruiter and evaluate an applicant who applied for a telecommunication projects manager job. The sequence of the experiment was then given: first, reading the job description; second watching the applicant's interview; third meeting or not with an expert depending on the condition. In the "procedure" accountability, participants were told that they would "encounter hiring experts to explain them the different steps in their decision making process, that is how and why they have taken into account each information". In the "outcome" accountability, participants were told that they have to "rate the applicant on a 0 to 100 scale with 100 meaning the hiring of the applicant and that they would encounter hiring experts who would write down the rate indicators". Finally, the participants in the control condition were told that their "evaluation would stay anonymous and would be added to the other evaluations in order to serve for statistics in future studies".

Material

The video represented a hiring interview in which a female recruiter (seated at her desk) was visible while the applicant had his back turned to the participants in order to have the same person playing the role of the Belgian and of the North-African applicant this way controlling any variation that could come from physical characteristics, expression, voice, accent, and so one. A pretest has indicated that the actor's accent was not identifiable as Belgian accent or North-African accent on a 7 point scale ranging from 1 (North-African accent) to 7 (Belgian accent), $M=3.86$, $SD=1.98$, $t(28)=-.38$, $p=.71$. During the interview, the applicant answered first to demographic questions (name, age and place of residence), he described his education (high school in economical sciences and bachelor in marketing) and three work experiences: ticket clerk at a movies theater (1 year), seller in a mobile department (2 years) and sales representative in a equipments company (2 years). Second, the applicant talked about his motivation to work in the present company: working in the marketing area, having already an experience in the field of mobile

and wanting a diversified job where he could take some responsibilities. Third, he pointed out three qualities (involved religious group, obliging and having principles) and three defaults about himself (touchy, spiteful and greedy). Fourth, the applicant explained his abilities for team working: he is comfortable in a team, he likes to organize things but he dislikes people who think knowing everything. Finally, he gives his spare-time activity: karate two times a week and bodybuilding less often.

The applicant's résumé included biographical information (date and place of birth, citizenship, and living place), the three work experiences, education (date and place of high school and bachelor), computer skills (Microsoft office and internet), language (French, Dutch, and English) and spare-time activities (karate and bodybuilding). Only the ethnic origin manipulated by the applicant's name varied between the Belgian applicant (Julien Biernaux) and the North-African applicant (Mohamed El Jaouhari) in the interview and the résumé.

Manipulation Check

In order to check whether the participants in the "procedure" conditions and "outcome" conditions correctly identified they would be accountable for their decision to experts, all the participants had to choose among four propositions the one that better described the task they were told they would do after the questionnaire. The propositions were: (1) meeting hiring experts to analyze the different steps of their decision making process; (2) meeting hiring experts to analyze the final rating; (3) meeting hiring experts who would integrate their hiring decision in the statistics and; (4) none of the propositions above-cited.

Dependent measures

The two first dependent measures were related to the hiring decision. The first dependent measure was the hiring of the applicant on a scale from 0 to 100, with 0 meaning that the participants would absolutely not hire the applicant and 100 meaning they would undoubtedly hire the applicant. The second dependent measure referred to the person-job fit that is, the match between applicant's skills and

requirements of a specific job. This scale was composed by five items: (1) The applicant has the suitable education to be a telecommunication projects manager; (2) The applicant has not the suitable work experience to be a telecommunication projects manager; (3) The applicant has the social abilities to be a telecommunication projects manager; (4) The applicant won't fit with the job of telecommunication projects manager and; (5) I think the applicant will conform to the job demands. The five items were to be answered in a 7-point scales ranging from 1 (*strongly disagree*) to 7 (*strongly agree*) and were combined to one index named the *person job-fit* ($\alpha=.79$).

The next dependent measures referred to the consequences of being accountable in terms of the feeling of power and the attention allowed to the task measured by recall of information. The feeling of power measure consisted of four items answered in 7-point scales ranging from 1 (*strongly disagree*) to 7 (*strongly agree*). The items were: (1) *I have felt I was in strong position*; (2) *I have felt I had power*; (3) *I have felt I controlled of the situation* and; (4) *I felt myself in an upper position compared with the applicant*. The four items were combined into *power index* ($\alpha=.83$). The fourth dependent measure was the recall of information such as the applicant's name, the applicant's family composition, the applicant's education and the applicant's work experience. Each question included the right answer, four wrong answers and the "no information was given about this topic" option.

Results

Manipulation Check

All the participants who did not correctly identified the way they are accountable (i.e. on procedure, on outcome vs. no accountable) were removed from the analyses. Totally, 19 participants were excluded: 4 in the "Belgian-procedure" condition, 6 in the "Belgian-outcome" condition, 4 in the "Belgian-control"

condition, 2 in the “North-African-procedure” condition, 3 in the “North-African-outcome” condition, and none in the “North-African-control” condition. Moreover, two other participants were excluded from the analyses because their parents were North-African, leaving a total of 107 participants.

Hiring decision

The hiring of the applicant did not differ across conditions, $F(5,98) = .53$, $p = .75$, as well as the person job-fit, $F(5,101) = .43$, $p = .87$. Table 1 shows means and standard deviations for hiring and person job-fit across conditions. Globally, the participants hired the applicant ($M = 63.91$, $SD = 16.17$) and they considered that he fitted with the project manager job ($M = 4.64$, $SD = 1.06$).

Table 1. Hiring decision and person job-fit (Experiment 1).

Condition	Hiring		Person-job fit	
	Mean	SD	Mean	SD
Belgian_procedure	68.35	17.06	4.93	1.14
Belgian-outcome	63.24	20.67	4.62	1.33
Belgian_control	61.05	12.19	4.45	.99
North-African-procedure	61.87	21.59	4.70	1.07
North-African_outcome	66.59	11.20	4.52	1.02
North-African-control	62.63	13.98	4.63	.87

Implications of being accountable

The two implications of being accountable examined were the feeling of power and the attention to the task measured by a recall task. First, the feeling of power was significantly different across conditions, $F(5,101) = 2.34$, $p = .05$. The feeling of power was lower in the “Belgian-procedure” condition ($M = 2.98$,

$SD=1.25$), than in the other five conditions, that is the “Belgian-outcome” condition ($M=4.10$, $SD=1.79$), the “Belgian-control” condition ($M=4.37$, $SD=1.21$), the “North-African-procedure” condition ($M=4.27$, $SD=1.17$), the “North-African-outcome” condition ($M=4.16$, $SD=1.17$), and the “North-African-control” condition ($M=4.18$, $SD=1.62$). Second, the recalling of the applicant’s name did not differ across conditions, $\chi^2(106)=11.58$, $p=.31$, and was generally correct (96/107). The recalling of the numbers of siblings did not differ across condition, $\chi^2(106)=13.09$, $p=.29$, and only 51 participants were correct. The recalling of the applicant’s education did not differ across condition, $\chi^2(106)=8.02$, $p=.63$, and was generally correct (103/107). Finally, the recalling of the applicant’s work experience did not differ across condition, $\chi^2(106)=6.80$, $p=.24$, and was generally correct (104/107).

Discussion

Participants equally hired the North-African applicant and the Belgian applicant including participants under outcome accountability and no accountability who we hypothesized would hire more the Belgian than the North-African target. Moreover, all the participants considered that both the Belgian and the North-African applicants fitted pretty well with the job.

Concerning the implications of being accountable, almost all participants feel having moderate power while they evaluating the applicants’ interview, except those in the “Belgian-procedure accountability” who reported less power. This partially confirms our hypothesis that because individuals under procedure accountability have to justify how they proceed to treat information they feel less power than people who justify their final decision or who are not accountable at all. Nevertheless, we cannot explain why participants in the “North-African-procedure” accountability felt more power than those in the “Belgian-procedure accountability”. The results show that although participants felt having moderate power they do not discriminated against

North-African applicants while Keltner, Gruenfeld and Anderson (2003) have considered that power leads to automatic cognition, stereotyping and as a consequence to discrimination. Perhaps automatic cognition and discrimination appear at a defined level of power: while high power is related to automatic cognition and discrimination low and maybe moderate power would lead to controlled cognition and no discrimination.

Concerning attention paid to information from the interview, it seems that the participants under procedure accountability were not more attentive to information contained in the applicant's interview than the participants under outcome accountability or no accountability. The information recalling was generally correct for all participants except for one question concerning the sibling of the applicant. The sibling was maybe too much irrelevant for the job and too specific to be encoded by the participants during the applicant's interview. Note that the measures of attentiveness to information about the interviewee were different from those using by Brtek and Motowidlo (2002). These authors' measure tapped more closely attentional processes by measuring attention to the TV screen showing the interviews, alertness of posture, thoughtfulness after each interview, and note taking while our measure referred more to memory processes such as encoding and recalling.

The absence of discriminatory behaviors in all conditions might be explained by the evaluation of one participant only. Hiring contexts normally imply comparisons of majority and minority groups members in the résumé screening and in interview phase of the recruitment process. By showing only one applicant's interview and résumé we impede this comparison and the possible favoritism of majority group applicants under certain circumstances. When confronted to one minority group member who fits quite good the job requirements, both accountable participants (for the procedure or the outcome) and unaccountable participants who would decide to dismiss him could be judged as racist. As a matter of fact, aversive racism theory postulates that majority group members only express their prejudice in

subtle way when they can justify it (Dovidio, 1993) and when the appropriate behavior in a particular situation is unclear (Dovidio & Gaertner, 1998).

The absence of differences between conditions might also be explained by the video showing a professional man who gives the accountability instructions. The video was maybe too threatening for the participants because they were told they would encounter someone older, who had more experience in hiring. We know that the opinions of those to whom one is accountable have a strong impact on decisions (Lerner & Tetlock, 1999). Indeed, people might have shifted their decisions and attitudes in order to be consistent with the view of those whom they are accountable to in order to be viewed in a positive manner. If our professional seemed to have egalitarian values and non racist attitudes, showing discriminatory behaviors are inappropriate even for the participants in the no accountability condition who were also given the instructions through the video.

These remarks were taking into account for Experiment 2 in which first, the participants were exposed to résumés of both majority group members and minority group members in order to allow comparisons between applicants. Second, the accountability instructions were given in written form to avoid any interpretation of the professional's attitudes to whom they are accountable to.

Experiment 2

Overview and hypotheses

In order to be more ecological in the hiring context and to allow comparisons between both majority and minority group members, we gave participants the résumés of Belgians and North-Africans. We also replaced the interview evaluation by the résumés screening first, because stereotypes about applicants' race influence

recruiters' evaluation of the applicants even before the recruiter invite the applicants for an interview (Dovidio, 1993; Phillips & Dipboye, 1989). Moreover, a field Experiment has shown that discrimination against minority group members occurs more at the résumés screening stage than at the interview stage (Amadiou, 2005). Second, we proposed résumés instead of videotaped interviews to shorten the duration of the experiment and to prevent tiredness to influence performance. All personal information such as qualities/ defaults, sibling and so on was removed to examine accountability effects on hiring decisions in the presence of usual information contained in the résumés. Nevertheless, we have maintained information about spare-time activities because previous studies have demonstrated that spare-time activities could be used as justification to favor majority group members (Delroisse et al., see Chapter 2). Applicants' competence drawn from academic qualifications and work experiences were held constant across the résumés.

In the present Experiment, we also investigate the type of accountability (procedure vs. outcome) and the impact of the presence of hiring experts. Therefore, we have split the "no accountability" condition into two conditions: in one condition, the participants were told that they will encounter experts whom they will give their evaluation to add them to the statistics without any exchange with these experts. In the other condition, no information about experts was mentioned.

First, we hypothesized that the participants under procedure accountability would hire equally Belgian and North-African applicants while participants under outcome accountability, as well as those in the no accountability conditions, would hire more Belgian than North-African applicants. Second, we hypothesized that participants under procedure accountability would evaluate equally spare-time activities of Belgians and North-Africans because they would pay more attention to relevant information that is, in the hiring context, academic qualifications and work experience than the participants in the other conditions.

Method

Participants and experimental design

One hundred and twenty French speaking students (65 females) at the Catholic University of Louvain took part in this Experiment. Participants were approached in libraries and in the street and received a lottery ticket for their participation.

The experimental design was a 4 (accountability: “procedure accountability”, “outcome accountability”, “meeting with expert” versus “no meeting”) x 2 (applicant’s ethnicity: Belgian versus North-African) mixed design with the first factor varying between participants and the second within.

Procedure

Upon their arrival in the laboratory, participants read a cover sheet explaining that the researchers were examining hiring situations in companies. They received information about a telecommunication projects manager job. After reading the job description, participants were told that the company received about one hundred of résumés and had selected twelve applicants by taking into account the following criteria: a degree in business or economics, knowledge in a management-oriented computer program, and a good level in English besides French. Next, all participants were given five minutes to read the twelve résumés and were told that their task consists of sorting out the twelve résumés. Before the sorting out of the résumé, the participants were given the accountability instructions. In the “procedure accountability” condition, participants were told that they will “encounter hiring experts to explain them the different steps in their decision making process that is, how and why they had taken into account the information provided”. In the “outcome accountability” condition, participants were told that they would “encounter hiring experts who would analyze with them the classification they had made”. The participants in the “meeting with experts” condition were told that they would

“encounter experts to whom they would give their evaluations in order to integrate them into the statistics without any interpersonal exchange”. The participants in the “no meeting” condition were not given any information.

After reading the accountability instructions, the participants began the sorting out of the applicants' résumés into four boxes ranging from a ‘definitely hire’ box to a ‘definitely dismiss’ box. Once participants had sorted out the résumés, they responded to questionnaire related to fit of the spare-time activities with the job. Next, they answered to the manipulation check items. Finally, the participants answered to demographic questions.

Material

The twelve applicants' résumés were comparable in terms of date and place of birth (from 27 to 28 years old), citizenship (Belgian), living place (large city), work experiences (sales and marketing experiences), education (bachelor in marketing), computer skills and language skills (French and English). Only the ethnic origin and the spare-time activities differed across the résumés, the first one by specifying the last name and the first name of the applicant, clearly known as Belgian or as North-African, and the second one by describing one spare-time activity such as “I spend a lot of time informing myself about foreign politics” (international politics), “I never miss any Belgian news broadcast” (national politics). A pretest has indicated that project managers were equally likely to be interested in national and international politics, $\chi^2=1.30$, $p=.52$. Overall eight applicants were North-African and four were Belgian. We varied the proportion of Belgian and North-African applicants in each condition because we wanted to render the manipulation of discrimination less apparent. In the each condition, for the half of participants Belgian applicants were mostly interested in national politics (and North-African applicants were mostly interested in international politics) whereas for the other half of participants Belgian applicants were mostly interested in international politics (and North-African applicants were mostly interested in national politics).

Manipulation check

The manipulation check was conducted to verify whether the participants in the “procedure accountability” had correctly identified that they had to account for their decision making process and the participants in the “outcome” condition had correctly identify they would account for their final hiring decision. All the participants made a choice among the following propositions: (1) meeting hiring experts to analyze their decision making process; (2) meeting hiring experts to analyze the final rating; (3) meeting hiring experts who will integrate their evaluation into the statistics and; (4) none of the above-cited propositions.

Dependant measures

First, participants sorted out the résumés into four boxes which represented different levels of hiring decision. the four boxes were said to correspond to: (1) these applicants fit the job perfectly and I definitely want to hire them, (2) these applicants fit the job and I may want to hire them, (3) these applicants do not fit the job and I may want to discard them, and (4) these applicants do not fit the job at all and I definitely want to discard them. Our main interest was concentrated in the “extreme” applicants, namely the best and the worst applicants. Therefore, we calculated an ethnic bias which refers to the interaction between the proportion of Belgians and North-Africans hired and dismissed (boxes 1 and 4). In particular, the ethnic bias was calculated as following: $(Belgians\ hired + North-Africans\ dismissed) / ((Belgians\ hired + North-Africans\ dismissed) + (Belgians\ dismissed + North-Africans\ hired))$. Scores equal to 0.50 indicate that Belgians and North-Africans were equally hired and dismissed. Scores above 0.50 indicate that Belgians were hired and North-Africans dismissed more than Belgians were dismissed and North-Africans were hired.

The second dependent measure referred to the spare-time activities as justification. Participants rated the spare-time activity on a series of five 8-point scales ranging from 1 (*strongly disagree*) to 8 (*strongly agree*). The three items were: (1) *To what extent do you consider that spare-time activities are important to analyze*

résumés; (2) To what extent do you consider that the spare-time activity of national politics interest is an asset for the projects manager job and; (3) To what extent do you consider that the spare-time activity of international politics interest is an asset for projects manager job.

Results

Manipulation Check

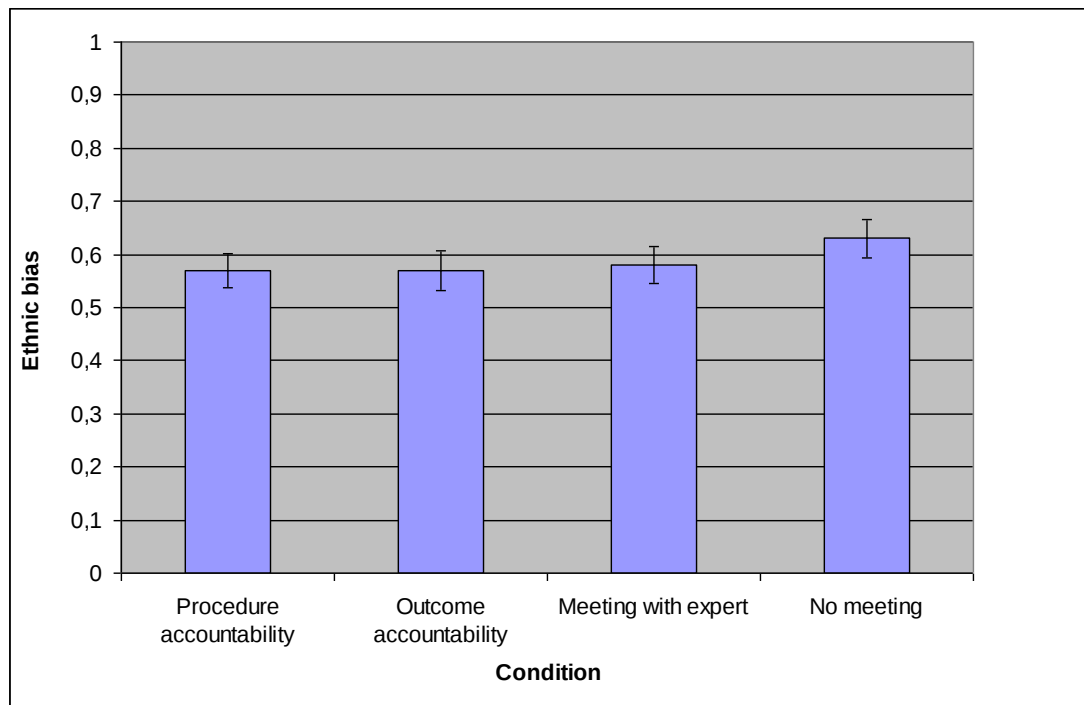
Twelve participants did not correctly identified the accountability condition in which they were assigned. These participants were removed from the statistical analyses, leaving a total of 108 participants.

Ethnic Bias

Because the spare-time activity of Belgians and North-Africans were counter-balanced in each condition, we checked whether within each condition, the participants who were informed that the Belgians were interested in national politics differed from those who were informed that Belgians were interested in international politics. Results showed that the ethnic bias did not differ as Belgians were interested in national or international politics in “procedure accountability” condition, $F(1,26)=1.40$, $p=.31$, in the “outcome accountability” condition, $F(1,23)=1.42$, $p=.25$, and in the “no meeting” condition, $F(1,24)=.51$, $p=.48$. By opposite, in the “expert meeting” condition, the ethnic bias was higher when Belgians were interested in international politics ($M=.29$, $SD=.39$) than when they were interested in national politics ($M=.02$, $SD=.29$), $F(1,27)=4.86$, $p=.04$. Because being interested in national politics did not differ of being interested in international politics except for participants in the “expert meeting” condition, we analyzed the ethnic bias independently of Belgians being interested in national politics or international politics.

Generally, all the participants hired more Belgian applicants than North-African ones, $t(107)=4.95$, $p=.001$ ($M=.59$, $SD=.18$). To test whether the ethnic bias was higher in “procedure accountability” than the other conditions, we created a contrast between “procedure accountability” condition ($=3$) and “outcome accountability” condition ($=-1$) “meeting with expert” condition ($=-1$) and “no meeting” condition ($=-1$). Results showed that the ethnic bias did not differ across conditions, $F(1,104)=.364$, $p=.55$. Note that even if the ethnic bias was higher in the no meeting condition compare to the other three conditions, this difference did not reach significance, $F(1,104)=.63$, $p=.21$ (see Figure 1).

Figure 1. Ethnic Bias as a function of the condition (Experiment 2).



Spare-time activity fit as justification

To verify that measures of spare-time activity fit did not differ as a function of the experimental manipulations, we conducted several analyses. The importance of applicants' spare-time activities did not differ as a function of Belgians being interested in national or international politics in any conditions, smallest

$F(1,24)=2.11$, $p=.16$. Similarly, national politics as an asset did not differ as a function of Belgians being interested in national or international politics in any conditions, smallest $F(1,24)=.18$, $p=.68$. Finally, international politics as an asset did not differ as a function of Belgians being interested in national or international politics in any conditions, smallest $F(1,19)=1.36$, $p=.26$. Because different spare-time activities were not valued differently across conditions, we analyzed the three measures of spare-time activity fit independently as Belgians were interested in national politics or international politics.

First, to examine the importance of applicants' spare-time activities in résumés we conducted an ANOVA. Results show that, contrary to our hypothesis, the participants in the "Procedure accountability" condition did not find that spare-time activities are less important ($M=4.24$, $SD=1.83$) than those in the "Outcome accountability" condition ($M=5.00$, $SD = 1.18$), in the "meeting with experts" condition ($M=4.62$, $SD=1.66$) and, in the "no meeting" condition ($M=4.54$, $SD=1.79$), $F(3, 97)=.81$, $p=.49$. The general mean is moderate ($M=4.58$, $SD=1.65$), meaning that the participants consider that spare-time activities were moderately important. Second, to compare national and international interests as an asset for the project manager job, we conduct a 4 (accountability: "Procedure accountability", "Outcome accountability", "meeting with experts" vs. "no meeting") X 2 (spare-time activity: national politics vs. international politics) ANOVA. The analysis yield a main effect for spare-time activity, $F(1, 97)=33.86$, $p=.001$ which reflects a preference for the international politics spare-time activity ($M=5.03$, $SD=.15$) compare to the national politics one ($M=4.29$, $SD=.15$). The interaction accountability X spare-time activity was not significant, $F(3,97)=.942$, $p=.43$, meaning that the spare-time fit did not differ across conditions (see Table 2 for means and standard deviations).

Table 2. Means and standard deviation for the spare-time activity fit (Experiment 2).

Condition	National		International	
	Mean	SD	Mean	SD
Procedure accountability	4.40	.30	5.24	.30
Outcome accountability	4.33	.33	5.28	.33
Meeting with expert	4.21	.28	4.97	.28
No meeting	4.23	.30	4.62	.30

Discussion

Experiment 2 showed that, contrary to our hypothesis, accountability did not impact the hiring of Belgian and North-African applicants. All participants hired more Belgian than North-African applicants. Moreover, participants evaluated the spare-time activities as information moderately important to analyze the applicant's résumé independently of the conditions they were assigned to. Participants considered that international interest fit better the job than national interest as the Belgians or the North-Africans when interested in it. This can mean that even accountable participants can use spare-time activities as justification to favor majority group members.

Another way to suppress discriminatory behaviors consists on asking participants their hiring criteria before making their hiring decision (Uhlmann & Cohen, 2005). Nevertheless, even when people have established the criteria before making decision they might again change their criteria when facing with applicants (Norton, Vandello, & Darley, 2004). Therefore, another way to impede the use of information as justification should be presenting information that might be used as

hiring criterion as irrelevant. Delroisse et al. (see Chapter 2) have shown that people use spare-time activity of majority applicants as justification in order to favor majority members. It is possible to insist on the non-diagnosticsity of the spare-time activity by presenting it as clearly irrelevant to impede its use as justification. While presenting it as irrelevant information, people cannot ground their justification on this information. We addressed this issue in Experiment 3.

Experiment 3

Overview and hypothesis

The specific aim of the Experiment 3 was to prevent the use of neutral information for justification by explicitly presenting spare-time activity (i.e. interest in politics or sport practice) as irrelevant information regarding the hiring decision. In order to generalize the way to impede justification use, this was done in two different ways. In one version, we informed participants that both spare-time activities were equally useful to be a project manager. In the second strategy, we indicated that both spare-time activities were irrelevant to determine whether an applicant may or may not be suited for the job. We hypothesized that participants who were told that these spare-time activities were either equally useful or irrelevant to fit with the project manager profile would be prevented from using this information in order to discriminate against minority members. In contrast, participants who were informed about spare-time activity with no further comment would end up discriminating against North-African applicants as Delroisse et al. (see Chapter 2) have shown.

In order to examine justification, as Delroisse et al. (see Chapter 2), we measured two kinds of fit between the group (majority vs. minority) and the job, namely the spare-time activity fit and the applicants-profile fit. The spare-time activity fit is the fit of the applicants' spare-time activity with the job. We expected

that majority members' spare-time activity would be considered as fitting better with the project manager profile than the minority members' one. However, as soon that this information is explicitly presented as irrelevant, both spare-time activities should be considered by participants as fitting equally to the job profile.

The applicants-profile refers to the extent to which the applicants' motivation and skills fit with the job and the applicants' values fit with the organization values (Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006). We hypothesized that the Belgian applicants would fit better with the profile than North-African ones, except when the spare-time activities are not mentioned or when they are presented as irrelevant: here Belgians and North-Africans would fit equally with the profile.

Method

Participants and experimental design

One hundred and twenty students (87 females) from the Catholic University of Louvain took part in this study in exchange of course credit or 4€. The experimental design was a 4 (Spare-time activities: "Spare-time activities equally useful", "Spare-time activities irrelevant", "Spare-time activities only" versus Control) x 2 (applicant's ethnicity: Belgian versus North-African) mixed design with the first factor varying between participants and the second within them.

Procedure

We used the same general procedure and materials as in Experiment 2 except for spare-time activity manipulation. Specifically, the spare-time activity was either an interest in politics or a sport practice. Also, we did not counterbalanced the spare-time activities but assigned one spare-time activity to Belgian applicants (i.e. interest in politics) and the other one to North-African applicants (i.e. sport practice). A pretest confirmed that practicing a sport ($M=4.85$, $SD=1.43$) and being interested in politics

($M=5.31$, $SD=1.44$) fitted equally well with the job profile of project manager, $t=-1.311$, $p=.27$ and that both were equally associated to the profile of a project manager (51.9% and 48.1% respectively). Overall, six applicants were said to be North-African and six Belgian. Whereas five Belgian applicants and one North-African applicant were presented as being interested in politics, five North-African applicants and one Belgian applicant were described as practicing a sport, leading to the idea that Belgians applicants were typically interested in politics and that the North-Africans typically practiced a sport.

In the “Spare-time activities equally useful” condition, participants were told that applicants who were interested in politics or who practiced a sport had been retained because the firm considered that these two hobbies were identically useful to be a project manager. In “Spare-time activities irrelevant” condition, participants were said that the spare-time activity of applicants was mentioned (either an interest in politics or a sport practice) because it is usual to indicate it in résumé. It was further mentioned that this information was not at all relevant and useful to determine if the applicant might be a project manager. In the “Spare-time activities only” condition, participants were given information about spare-time activities but without any other comments. Finally, control participants were not given information about spare-time activity at all.

Manipulation check

In order to make sure that the spare-time activity manipulation was effective participants answered to the following questions: (1) Please indicate to what extent, according to the firm, to practice a sport is useful to be a project manager; (2) Please indicate to what extent, according to the firm, to be interested in politics is useful to be a project manager. Only participants in the “spare-time activities equally useful” and in the “spare-time activities irrelevant” conditions answered to these two questions. The questions were answered on a 10-point scale ranging from 1 (not at all useful) to 10 (entirely useful).

Dependent measures

Hiring decision was again measured by the ethnic bias that is, $(Belgians\ hired + North-Africans\ dismissed) / ((Belgians\ hired + North-Africans\ dismissed) + (Belgians\ dismissed + North-Africans\ hired))$. The second dependent measure was spare-time activity fit which consisted of 7 items concerning the sport practice and 7 items concerning the interest in politics. The items were for example: *An applicant who practices sport/ who is interested in politics has better team management skills; An applicant who practices sport/ who is interested in politics has better communication abilities; An applicant who practices sport/ who is interested in politics handles his collaborators better*. The items demanded answering on a 7-point scale ranging from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). The seven items measuring the interest in politics formed a reliable index ($\alpha=.84$), as well as those measuring sport practice ($\alpha=.85$). We computed a score that we named the *spare-time activity fit* which represented the ratio between politics and sport. Whereas scores of 1 indicate that both spare-time activities fit the profile equally well, scores above 1 indicate that politics fit the profile better than sport.

Finally, the applicants-profile fit was measured on a series of four 8-point scales ranging from 1 (strongly disagree) to 8 (strongly agree). The items read: (1) Globally, across the CVs that were presented for this job, the Belgian applicants demonstrated better professional experience than North-African applicants; (2) Globally, across the CVs that were presented for this job, the Belgian applicants did fit the project manager job better than North-Africans; (3) Globally, across the CVs that were presented, Belgian applicants did fit the organization better than North-African applicants; and (4) Globally, across the CVs that were presented for this job, the values of the Belgian applicants did fit those of the organization better than the values of the North-Africans applicants. The four items formed a reliable index ($\alpha=.92$) and were computed in a unique score called the *applicants-profile fit*.

Results

Manipulation check

The manipulation check data revealed that the vast majority of participants correctly identified the appropriate level of usefulness of the spare-time activity. One participant was excluded from the “spare-time activities equally useful” condition and two participants were excluded from the “spare-time activities irrelevant” condition because the difference in usefulness of the two spare-time activities was equal or larger to four scale points. One participant was removed from the analyses because he did not complete the entire questionnaire. Three others participants were excluded from the analyses because their answers indicated that they behaved as outliers in their sorting out of the résumés and on the fit measures. This left a total of 113 participants.

Ethnic bias

First, the participants generally hired more Belgian applicants than North-African ones, $t(112)=4.71, p=.001 (M=.57, SD=.15)$.

In order to test our hypothesis, we created a contrast between “spare-time activities equally useful” ($=-1$), “spare-time activities irrelevant” ($=-1$) and control ($=-1$) conditions on the one hand and “spare-time activities only” condition ($=3$) on the other hand. Results showed that although the ethnic bias is higher in the “spare-time activities only” condition than in the other three conditions, the difference did not reach significance, $F(1,109)=1.65, p=.20$. Table 3 displays means and standard deviations for the ethnic bias.

Spare-time activity fit as justification

Turning to our spare-time activity fit, the same contrast showed that while the spare-time activity is slightly higher in the “spare-time activities only” condition than in the other three conditions (see Table 3), this difference did not reach significance,

$F(1,109)=2.29$, $p =.13$. Generally, the interest in politics was considered as fitting better with the job than the sport practice ($M=1.16$, $SD=.43$), $t(112)=4.01$, $p=.001$.

Applicants-profile fit

The same contrast was conducted this time having the applicants-profile fit as dependent variable. Results showed that the applicants-profile fit did not differ across conditions, $F(1,109)=.38$, $p=.54$. Means and standard deviations are displayed in Table 3.

Table 3. Ethnic bias, spare-time activity fit and applicants-profile fit (Experiment 3).

	Ethnic bias		Spare-time fit		Appl.-Profile fit	
Condition	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Equally useful	.54	.13	1.20	.45	2.66	1.57
Irrelevant	.55	.13	1.19	.49	2.11	1.34
Spare-time activities	.60	.18	1.27	.47	2.24	1.61
Control	.58	.15	1.00	.24	2.58	1.63

Discussion

The participants who were informed of the applicants' spare-time activity seemed to show higher ethnic bias and used more the spare-time activity fit as justification for their decision than those who were told that spare-time activities are not relevant and those who were not informed about the spare-time activities, but these differences were not significant. Moreover, the applicants-profile fit as justification did not differ across conditions. Although the explicit presentation of spare-time activities as irrelevant information, participants discriminated against

minority group members and exhibit a preference for the spare-time activity of the majority members. It seems therefore that presenting spare-time activities to impede justification processes is not enough: the participants continue to consider spare-time activities of majority members as better than those of the minority members and they discriminate against the latter.

General Discussion

We examined processes of suppression of prejudice. Suppression is defined as a motivated attempt to decrease the expression and the awareness of prejudice (Crandall & Eshleman, 2003). In particular, we investigated the impact of accountability which is conceptualized as a suppressor through social control. Accountability suppresses prejudice through different mechanisms. First, accountable individuals make their decision and evaluations as a function of standards of validity existing in their culture. Being non-prejudiced is one of the standards in western society, therefore the person's race is not a valid basis for judging that person (Ford et al., 2005). Second, because accountability implies public evaluation of one's explanation about decisions and actions to an audience it decreases prejudice compared to private or anonymous evaluations. Finally, accountability is known to enhance objectivity and accuracy in judgment. Nevertheless, accountability might also exacerbate bias by leading individuals to take into account both diagnostic and non diagnostic information for their decision as the (Lerner & Tetlock, 1999).

Experiments 1 and 2 have examined discriminatory behaviors toward minority group members under procedure accountability and outcome accountability. These two types of accountability are known to differ from each other and to lead at qualitatively different decisions and judgments (Lerner & Tetlock, 1999; Siegel-Jacobs & Yates, 1996). While the former is related to the procedures that the decision maker follows during his decision making process and lead to enhance quality decision by taking into account relevant information only, the latter is associated to

the final decision only and has negative effects on decision quality i.e., people under outcome accountability take less valid decisions and are less attentive to information (Brtek & Motowidlo, 2002). Both experiments failed to show hiring differences between the two types of accountability (procedure vs. outcome accountability) and between accountability and no accountability. In Experiment 1, all participants hired equally minority applicant and majority applicant, probably because of the procedure we used, that is, being exposed to only majority or minority applicants. Derogating the minority applicant in that context was probably too threatening for the non prejudiced self-image of participants.

In Experiment 2, all participants, including those under procedure accountability, hired more majority applicants than minority applicants probably because they took into account both diagnostic (i.e., work experience and education) and non-diagnostic information (i.e., spare-time activity) These results meet up those from Delroisse et al. (see Chapter 2) which show that as soon as people are informed about the applicants' spare-time activity they hire more majority group members than minority group members. Lerner and Tetlock (1999) have argued that accountability to an unknown audience might accentuate bias because individuals want to be sure that they base their decision on valid reasons. Therefore, they prefer to base their decision on pieces of information that are easy to justify. They are not aware that some information is proscribed for the decision and they use all information they have even if this information is irrelevant or non diagnostic. This phenomenon is qualified as the dilution effect: "the tendency for non diagnostic information to dilute the extremity of predictions that people make when presented only with diagnostic information" (Tetlock & Boettger, 1989, p.389). Participants in Experiment 2 took into account both diagnostic information (e.g., work experience and education) and non diagnostic information (e.g., spare-time activity) for their hiring decision and type of accountability (i.e., procedure vs. outcome) did not change this effect.

Experiment 3 has examined discriminatory behaviors through the explicit presentation of information as hiring criteria as irrelevant. The spare-time activities

were explicitly presented as irrelevant information for the hiring decision. Although these instructions, participants considered the majority members' spare time activity as fitting better with the job profile compared to the minority members' spare time activity and they hired more the former than the latter. These results are in agreement with those found by Hodson, Hooper, Dovidio and Gaertner (2005) related to the use of inadmissible evidence in legal decisions. Among other information about the robbery, the jurors were given the DNA taken from the crime scene and were informed that it was a 98.5% match with the robber' (Black vs. White) DNA. DNA is further presented as inadmissible evidence in a lawsuit. When the defendant was Black, the jurors took the inadmissible evidence into account in their decision and they rated the defendant as guiltier, recommended longer sentences and perceived a greater likelihood of reoffending than when the defendant was White.

Therefore presenting information as irrelevant or inadmissible seems to be insufficient to impede justification processes (Crandall & Eshleman) and decrease discriminatory behaviors. Indeed, Gaertner and Dovidio (2000) consider that as soon as majority members can use information other than race as justification they discriminate against minority members. It is only when their behavior might be interpreted as discriminatory that majority members cease to discriminate. When majority members received information presented as irrelevant or inadmissible they nevertheless "know" something about minority members they can use against them. We postulate that as soon as any type of information is available processes of justification are triggered.

Conclusions

La discrimination s'exprime aujourd'hui de manière subtile ou indirecte (Dipboye & Colella, 2005 ; Dasgupta, 2004 ; Ford, Gambino, Lee, Mayo, & Fergusson, 2005 ; Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002 ; King, Shapiro, Hebl, Singletary, & Turner, 2006 ; Schneider, 2004). Cette subtilité est favorisée par les processus de justification des comportements discriminatoires (Crandall & Eshleman, 2003 ; Dovidio & Gaertner, 1998). Les justifications sont des « excuses », des explications, des moyens d'expression des comportements discriminatoires sans souffrir de sanctions internes (honte, culpabilité) ou externes (punition, jugements négatifs de la part d'autrui). La justification est au cœur de la discrimination : lorsqu'elle fait défaut, les comportements discriminatoires envers les groupes minoritaires sont refoulés.

Deux types de justification ont été identifiés : la justification par la catégorie sociale (i.e., la suprématie du groupe majoritaire par le mérite, caractéristiques inhérentes aux groupes minoritaires) et la couverture (i.e., la focalisation de l'attention sur toute autre information que la catégorie sociale). La couverture implique la recherche d'informations disponibles qui sont en accord avec le choix de l'individu (i.e., privilégier les membres du groupe majoritaire) et qui font office de critère dominant pour rationaliser ses décisions (Crandall & Eshleman, 2003 ; Gaertner & Dovidio, 1986 ; Norton, Vandello, & Darley, 2004). Nous émettons

l'hypothèse que la couverture est davantage insidieuse que la justification par la catégorie sociale. En effet, elle empêche la dénonciation claire des préjugés envers les groupes minoritaires lorsque les individus argumentent leurs comportements par des informations dénuées de tout lien avec la catégorie sociale. Quelle est la nature de ces informations ? Est-ce que toutes les informations disponibles peuvent faire office de justification ou certaines informations sont-elles proscrites ? Ensuite, étant au cœur des processus implicites (i.e., les préjugés) et explicites (i.e., les comportements discriminatoires) la justification est-elle elle-même implicite (i.e., les individus n'ont pas conscience qu'ils focalisent leur attention sur une information qui va leur servir de critère) ou explicite (i.e., les individus ont conscience de choisir une information qui leur permet de justifier un choix discriminatoire) ? De plus, existe-t-il des moyens pour empêcher la justification des comportements discriminatoires ? Enfin, quelle est la validité écologique de la justification et de la suppression étant donné que ces deux processus ont été étudiés en laboratoire ? Tour à tour, nous allons tenter de répondre à chacune de ces questions.

I. La nature de l'information comme justification

La nature des informations qui peuvent servir de justification peut varier (Hilton & Fein, 1989 ; Yzerbyt, Leyens, & Schadron, 1997): elle peut-être diagnostique (i.e., les informations utiles pour faire un jugement) ou non diagnostique (i.e., les informations qui ne permettent pas de faire un jugement pour une tâche demandée). Dans un contexte de recrutement, les expériences professionnelles et les formations sont des informations diagnostiques dans la mesure où elles prédisent si un candidat convient ou non pour un poste (i.e., avoir étudié la psychologie et avoir effectué un stage de recherche pour réaliser une thèse de doctorat). Par contre, les loisirs sont des informations non diagnostiques dans la mesure où ils ne déterminent pas si le candidat a les compétences nécessaires pour un poste (i.e., aimer le théâtre ou le cinéma pour réaliser une thèse de doctorat).

De nombreuses études ont investigué la justification concernant les informations diagnostiques (Dovidio & Gaertner, 2000 ; Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006 ; Hodson, Dovidio, & Gaertner, 2002 ; Norton, Vandello, & Darley, 2004 ; Uhlman & Cohen, 2005). Ces études ont mis en évidence la disqualification des membres des groupes minoritaires en raison de leurs expériences professionnelles et leurs formations jugées plus faibles que celles des membres des groupes majoritaires. Les études réalisées dans cette thèse (voir études chapitre 2) ont montré que la justification concernait également les informations non diagnostiques (i.e., les loisirs) relatives aux candidats et que ces dernières étaient utilisées par les participants pour discriminer les groupes minoritaires. En effet, lorsque les participants étaient informés des loisirs des candidats, ils considéraient que le loisir du groupe minoritaire (i.e., les candidats nord-africains) était moins intéressant que le loisir du groupe majoritaire (i.e., les candidats belges) et ils discriminaient les candidats du groupe minoritaire.

La nature des informations – diagnostique ou non diagnostique – ne semble donc pas être un obstacle pour leur utilisation comme justification des comportements discriminatoires. En focalisant nos études sur l'utilisation du loisir, nous avons montré que les individus peuvent faire feu de tout bois pour justifier la discrimination. Toutefois, les loisirs sont-ils toujours non diagnostiques ?

Pour rappel, trois « couples » de loisirs ont été étudiés comme justifications dans la présente thèse : la politique nationale vs. internationale, le sport individuel vs. collectif, l'intérêt pour la politique vs. la pratique d'un sport. Les études concernant la politique nationale vs. internationale (voir Etude 1 et Etude 2, Chapitre 2) ont montré que peu importe le type de politique associé aux candidats du groupe majoritaire, ces derniers étaient toujours privilégiés par les participants. La diagnosticité d'une information est déterminée par le caractère utile d'une information dans une tâche de jugement (i.e., le candidat convient-il pour le poste ?), mais également par le caractère « égal » des informations données. En d'autres termes, dans nos études,

l'intérêt pour la politique nationale n'était pas jugé meilleur que celui pour la politique internationale et tous deux sont utilisés comme justification. Par contre, lorsqu'un type de loisir est jugé plus favorablement qu'un autre, la justification par cet autre loisir jugé moins favorable n'est pas possible. Dans notre étude opposant le sport individuel vs. collectif (voir Etude 2, Chapitre 1), ce dernier était clairement évalué comme un atout pour le poste de vendeur. La vente nécessite clairement des capacités relationnelles, de la flexibilité, des interactions avec les clients, etc. Dans ce contexte, nous pouvons aisément comprendre que la pratique d'un sport collectif soit davantage associée à des compétences sociales que la pratique d'un sport individuel. Le sport collectif est donc davantage diagnostique que le sport individuel. Dès lors, justifier l'engagement plus important des membres du groupe majoritaire lorsqu'ils pratiquent un sport collectif est possible. Par contre, justifier un engagement plus important des membres du groupe majoritaire lorsqu'ils pratiquent un sport individuel – en comparaison aux membres du groupe minoritaire qui, eux, pratiquent un sport collectif – est clairement suspect. Enfin, en ce qui concerne le couple intérêt pour la politique (i.e., le loisir typiquement « belge ») vs. pratique d'un sport (i.e., le loisir typiquement « nord-africain »), les études ont montré que les deux loisirs étaient jugés comme identiques par les participants (voir condition contrôle, Etude 3, Chapitre 2). Par contre, lorsqu'ils permettaient de justifier un engagement plus important des candidats du groupe majoritaire, l'intérêt pour la politique était jugé plus adéquat par rapport au poste que la pratique d'un sport (voir Etude 3 et Etude 4, Chapitre 2).

II. La justification est-elle implicite ou explicite ?

Que la justification ait trait aux informations diagnostiques ou non diagnostiques, est-elle implicite ou explicite ? La justification est au cœur des préjugés et de la discrimination, elle permet aux préjugés d'être exprimés en

comportements (i.e., préjugés vécus/ exprimés ; Crandall & Eshleman, 2003). Avant de discuter du caractère implicite ou explicite des justifications, nous allons d'abord analyser le caractère implicite et explicite de l'input – les préjugés – et de l'output – les comportements discriminatoires – de cette relation préjugés-justification-discrimination en nous aidant du modèle de Dovidio et al. (1997) concernant les attitudes raciales.

Les attitudes raciales sont réparties en trois niveaux : le niveau public, le niveau personnel et le niveau inconscient (Dovidio et al., 1997). Le *niveau public* concerne, pour l'individu, l'inhibition de l'expression des préjugés en raison de pressions sociales, tout en ayant conscience d'attitudes négatives de manière privée. Le *niveau personnel* concerne des attitudes raciales conscientes qui sont influencées par les critères et les idéaux personnels. Enfin, le *niveau inconscient* concerne les sentiments et les croyances inconscients des individus qui peuvent différer des attitudes personnelles et publiques. Les niveaux personnel et public sont clairement explicites, alors que le niveau inconscient est implicite. Selon les auteurs, les attitudes inconscientes prédisent les comportements spontanés (e.g., les mesures de latence de réponses), les attitudes personnelles prédisent les réponses privées mais contrôlées et les attitudes publiques prédisent les comportements dans les situations où les facteurs de désirabilité sociale sont importants (e.g., les échelles d'attitudes). Sur base de ce modèle, les préjugés concernent le niveau implicite et les comportements discriminatoires – qu'ils soient exprimés en privé en ou publique – concernent les niveaux personnel et public.

Quel est le statut de la justification qui est au cœur des processus implicites et explicites ? La justification est une explication du pourquoi un préjugé est acceptable, voire même désirable (Crandall & Eshleman, 2003) et elle implique la recherche d'informations qui sont congruentes avec son choix (Norton, Vandello, & Darley, 2004). Par ailleurs, selon Sonenshein (2007), lorsque les individus se trouvent dans une situation ambiguë dans laquelle se pose un problème éthique, ils construisent des interprétations de la situation et ont des intuitions à propos des stimuli sociaux sur

base de leurs réactions affectives – positives ou négatives – immédiates. Ces intuitions sont automatiques et les individus sont souvent inconscients des processus qui les ont amenés à répondre d'une certaine manière à un problème éthique. Ils sont néanmoins conscients de leurs réactions et de leurs comportements face au problème éthique posé et ils vont trouver des justifications à leurs actions sur base du « politiquement correct ».

Ensemble, ces études nous suggèrent que la justification est un processus explicite : il s'agit d'une construction consciente qui nécessite l'analyse du comportement et l'analyse de la situation pour savoir quelles informations sont disponibles pour la justification. Mais, étant explicites, les justifications sont-elles publiques, c'est-à-dire qu'elles permettent d'émettre un comportement désirable tout en maintenant une certaine conscience d'attitudes négatives envers un groupe cible, ou sont-elles personnelles, c'est-à-dire qu'elles permettent de maintenir des idéaux et des critères personnels ? Les travaux sur la motivation interne et externe à ne pas montrer des préjugés (Plant & Devine, 1998 ; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones, & Vance, 2002) nous permettent de répondre à cette question.

La motivation interne résulte de critères et de croyances internes et personnels à ne pas avoir de préjugés ; la motivation externe découle de la pression sociale à se conformer à des normes anti-discrimination et de la crainte de représailles de la part d'autrui (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones, & Vance, 2002). La motivation interne est associée à un niveau plus faible d'attitudes implicites envers les membres des groupes minoritaires. Les individus qui ont des valeurs égalitaires sont généralement motivés à diminuer l'impact des préjugés sur leurs comportements (Dasgupta & Rivera, 2006). Par contre, la motivation externe concerne la régulation de l'expression des préjugés : en situation privée, c'est-à-dire une situation qui garantit l'anonymat, les individus expriment leurs préjugés. Par contre, en situation publique d'audience, les individus inhibent leurs préjugés. L'individu doit toutefois exercer un certain contrôle sur ses comportements (Dasgupta, 2004 ; Dasgupta & Rivera, 2006), c'est-à-dire avoir la capacité à surveiller et modifier son comportement

public dans le but de répondre aux normes sociales ou de montrer une certaine aisance dans les interactions sociales. Si le contrôle fait défaut, les individus ont des comportements discriminatoires envers les groupes stigmatisés (Dasgupta & Rivera, 2006).

Nous inférons que la situation privée ne requiert pas la justification des comportements discriminatoires. Par contre, la situation publique requiert la justification car elle permet l'expression des comportements discriminatoires sans souffrir de sanctions externes. Si toutefois, aucune justification n'est disponible, les individus inhibent leurs préjugés.

La justification n'est pas disponible lorsque les informations font défaut ou lorsqu'elles ne sont pas suffisamment ambiguës. Nos études ont montré que lorsqu'aucune information concernant le loisir n'était pas mentionnée dans le CV des candidats (voir condition contrôle, Etude 1, Etude 2 et Etude 3, Chapitre 2), les participants engageaient de manière égale les candidats des groupes minoritaire et majoritaire. Cette absence de discrimination s'explique par l'absence de justification possible sur base d'informations autres que la catégorie sociale dans la mesure où toutes les autres informations disponibles (e.g., formations, expériences professionnelles, compétences informatiques, compétences linguistiques, lieu de résidence) étaient similaires pour les candidats des deux groupes ; seule l'origine ethnique des candidats différait. Dès lors, discriminer les candidats du groupe minoritaire aurait été flagrant car non justifiable. Les informations sont ambiguës quand les informations diagnostiques sont trop nombreuses en comparaison au nombre d'informations non diagnostiques (Smith, Stasson, & Hawkes, 1999). Dovidio et Gaertner (2000) ont montré que lorsque les qualifications des candidats du groupe minoritaire et majoritaire, sont ambiguës (i.e., qualifications modérées), les candidats du groupe minoritaire sont discriminés. Par contre, lorsque les qualifications des candidats sont excellentes, elles ne sont pas suffisamment ambiguës et elles ne sont pas disponibles pour la justification. Dans ce cas de figure, toute discrimination envers le groupe minoritaire serait évidente. Dès lors, aucune

différence de traitement entre le groupe majoritaire et le groupe minoritaire n'est observée (voir Etude 1, Chapitre 1).

Une autre manière de rendre indisponible la justification consiste en la suppression des préjugés (Crandall & Eshleman, 2003). Nous allons à présent envisager les effets des deux facteurs de suppression étudiés dans la présente thèse – l'accountability et la responsabilité – sur les comportements discriminatoires.

III. Facteurs de suppression

La suppression est une motivation destinée à réduire la conscience et l'expression des préjugés soit par le contrôle personnel (i.e., les croyances et les valeurs personnelles), soit par le contrôle social (i.e., normes sociales, croyances et valeurs). Deux supprimeurs des comportements discriminatoires ont été investigués dans la présente thèse : l'accountability (i.e., rendre des comptes de ses sentiments, ses croyances et ses actions à autrui ; Lerner & Tetlock, 1999) et la responsabilité engendrée par l'adhésion aux valeurs égalitaires (Dasgupta, 2004 ; Fiske, 2004). L'accountability semble avoir des effets mitigés comme supprimeur des biais : alors que dans certains cas, il diminue les biais (Ford, Gambino, Lee, Mayo & Fergusson, 2005 ; Mero & Motowidlo, 1995), dans d'autres, il les exacerbe (Tetlock & Boettger, 1989). La responsabilité entrave l'effet des préjugés sur les jugements et les comportements vis-à-vis d'autrui par la non-activation des biais associés à un groupe d'individus (Dasgupta, 2004). Généralement, les individus qui ont des valeurs égalitaires élevées sont motivés à empêcher les biais de colorer leurs jugements et leurs comportements (Dasgupta & Rivera, 2006).

Nos études ont montré l'absence d'effet de l'accountability sur les justifications et les comportements discriminatoires (voir Etude 3 et Etude 4, Chapitre

2 ; Etude 2, Chapitre 3). Elles ont mis en évidence que, à l'instar des participants qui ne devaient pas rendre des comptes concernant leur décision d'embauche, les participants en condition d'accountability considéraient que les loisirs des candidats du groupe majoritaire correspondaient mieux au profil de poste et qu'ils engageaient davantage ces candidats. Par contre, la responsabilité entravait les justifications par le loisir et les comportements discriminatoires envers les candidats du groupe minoritaire (voir Etude 4, Chapitre 2).

Ces résultats opposés de l'impact de l'accountability et de la responsabilité sur justifications et les comportements discriminatoires peuvent s'expliquer par les informations consensuelles reçues par les participants (Sangor, Sechrist, & Jost, 2001). Lorsque les individus partagent des normes sociales et des croyances avec d'autres membres de l'endogroupe (e.g., adhésion au stéréotype positif concernant les Afro-Américains), ils internalisent ces normes et ses croyances et ajustent simultanément leurs attitudes (e.g., ils jugent de manière positive les Afro-Américains). Les participants en condition de responsabilité ont reçu des informations consensuelles concernant l'importance l'égalité de traitement pour tous et, comme le suggère Sangor, Sechrist et Jost (2001), ils les ont internalisées. Cette internalisation des informations consensuelles concernant l'égalité engendre à son tour la motivation à ne pas avoir de préjugés. (Plant & Devine, 1998 ; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones, & Vance, 2002). Par contre, les participants en condition d'accountability n'ont reçu aucune information consensuelle et sont davantage focalisés sur les procédures qu'ils utilisent pour fournir une réponse à l'expérimentateur (Lerner & Tetlock, 1999). Par conséquent, ils utilisent toutes les informations qu'ils ont à leur disposition, y compris les informations non diagnostiques (Tetlock & Boettger, 1989). Il s'agit d'un « effet de dilution » qui concerne la dilution du pouvoir prédictif des informations diagnostiques par la présence d'informations non diagnostiques. L'accountability augmente l'effet de dilution et les réponses biaisées (Lerner & Tetlock, 1999 ; Tetlock & Boettger, 1989). Autrement dit, les participants en accountability ne sont pas motivés à ne pas avoir de préjugés, mais ils sont motivés à réfléchir de manière plus complexe en intégrant dans

leur raisonnement les informations non-diagnostiques. C'est bien la méconnaissance du caractère non diagnostique de l'information qui explique l'exacerbation de l'effet de dilution en accountability : lorsqu'il est mentionné explicitement aux individus que ces informations sont non diagnostiques – parce qu'elles ont été tirées de manière aléatoire et pas parce que l'expérimentateur a choisi de les mettre dans son étude – l'effet de dilution disparaît (Tetlock, Lerner, & Boettger, 1996). Dès lors, la présentation explicite des loisirs comme informations non diagnostiques pour une décision d'embauche dans une situation d'accountability pourrait réduire l'expression des préjugés parce que les individus auraient une motivation à se comporter de la sorte.

En résumé, nous avons montré que les individus utilisent les informations diagnostiques et non diagnostiques pour justifier leurs comportements discriminatoires dans une décision d'embauche. Nous avons également observé que lorsque ces informations ne sont pas disponibles ou lorsque les valeurs égalitaires sont saillantes (i.e., responsabilité), les individus n'utilisent plus ces informations et traitent de manière égale les membres du groupe majoritaire et ceux du groupe minoritaire. Par contre, lorsqu'ils doivent rendre compte de leur décision (i.e., accountability), ils utilisent également les informations disponibles et discriminent les membres du groupe minoritaire. Ces résultats ont été mis en évidence dans un contexte de laboratoire dans lequel les participants étaient des étudiants. Quelles seraient les observations concernant la justification et la discrimination dans des études de terrain ?

IV. Validité écologique

Un préalable concerne la nécessité d'examiner des processus psychosociaux dans les laboratoires avant de les généraliser à une population plus large (Dasgupta & Hunsinger, 2008). Les études auprès d'échantillons d'étudiants permettent de « tester

des hypothèses initiales, de construire des théories [...] avant de tenter de généraliser une théorie à des échantillons plus grands ou à des populations spécifiques » (Dasgupta & Hunsinger, 2008, p.94). Les études réalisées auprès des étudiants-recruteurs ont permis de tester l'hypothèse selon laquelle les individus utilisent des informations non diagnostiques dans une situation de recrutement fictive dans le but de justifier des comportements discriminatoires. Or, il semblerait que les universités favorisent les valeurs égalitaires et que les normes égalitaires inculquées diminuent les préjugés et les comportements discriminatoires envers les groupes stigmatisés (Lottes & Kuriloff, 1994 ; Dasgupta & Rivera, 2006). Dès lors, nous inférons que les mêmes effets concernant l'utilisation d'informations comme justification des comportements discriminatoires seraient observés sur une population de « réels » recruteurs.

Pour rappel, les études de terrain ont mis en évidence l'utilisation de certains types de justification : le port du foulard (Martens & al., 2005), la réticence des clients ou des collègues à travailler avec des membres du groupe minoritaire, les caractéristiques stéréotypiques (e.g., le manque de compétence, l'indiscipline et la paresse des Nord-Africains ; Rebzani, 2000), l'ajout d'un critère (e.g., la connaissance du néerlandais ; Martens & al., 2005). Les deux premières justifications concernent la catégorie sociale alors que le changement de critère est une couverture liée à une information considérée comme diagnostique.

Quel serait le statut des informations non diagnostiques auprès des recruteurs ? Nos études se sont focalisées sur un seul loisir comme information non diagnostique et toutes les informations diagnostiques (e.g., les formations, les expériences professionnelles, compétences linguistiques et compétences informatiques) étaient similaires pour les candidats « fictifs » des groupes majoritaire et minoritaire. Les CV des candidats « réels » sont plus riches en informations que ce soit concernant les informations diagnostiques ou les informations non diagnostiques. Au regard de nos résultats, nous pouvons déduire que la multiplication des

informations sont autant de justifications disponibles pour discriminer davantage les candidats du groupe minoritaire.

Que faire, dès lors, pour lutter activement contre la discrimination à l'embauche sur le terrain ? L'utilisation des CV anonymes est une piste intéressante. En effet, ce type de CV reprend les informations diagnostiques et toute information sur la catégorie sociale qui permet d'identifier le candidat est absente (i.e., l'origine ethnique, le genre, l'âge, le lieu de résidence). Les recruteurs basent uniquement leur décision d'embauche sur les informations nécessaires pour juger l'adéquation des candidats avec le poste (Gavand, 2006). En Belgique, depuis l'arrêté royal de 2005, le CV anonyme est utilisé dans l'administration fédérale (i.e., secteur public) pour le recrutement du personnel contractuel et la mobilité interne des fonctionnaires statutaires. Pour le recrutement, les services publics fédéraux ont l'obligation de consulter la banque de données du Selor (i.e., le Bureau de sélection de l'administration fédérale). Selor ne transmet les coordonnées des candidats correspondant aux CV sélectionnés que lorsque le service intéressé lui fait part de son intention de les convoquer à des entretiens. Dans le secteur privé, le CV anonyme fait actuellement l'objet d'une étude dans quelques entreprises bruxelloises. Ces entreprises doivent faire une première sélection parmi des CV anonymes et faire une deuxième sélection parmi les mêmes CV auxquels figurent, cette fois-ci, les informations liées à la catégorie sociale. Les deux tris seront alors comparés. Si cette étude peut soulever certains problèmes méthodologiques (e.g., connaissance des objectifs de l'expérience, reconnaissance des CV déjà traités, etc.), elle indique néanmoins un intérêt grandissant pour ce type de procédure afin de lutter contre la discrimination à l'embauche.

Dans la lutte contre la discrimination à l'embauche, l'organisation est également responsable des valeurs qu'elle véhicule auprès des employés et des normes qu'elle met en place (Dipboye & Colella, 2005). La manière dont la discrimination est présentée aux employés (i.e., favorisée, réprimandée ou ignorée) influence la discrimination ou la non discrimination des candidats (Brief et al., 2005).

En effet, les employés cherchent à augmenter leur légitimité auprès de leurs supérieurs, même s'ils doivent émettre des comportements discriminatoires (Brief et al., 2000). Si la diversité est encouragée au sein d'une organisation, la discrimination de la part d'un employé sera désapprouvée et tendra donc à diminuer. La représentation des différents groupes minoritaires dans l'organisation et la position hiérarchique de chacun peut encourager les comportements favorables envers les groupes minoritaires.

L'expression des comportements discriminatoires des employés dépend des valeurs et des normes au sein de l'organisation. Ces valeurs et ces normes dépendent elles-mêmes des normes de la société et du système légal en vigueur (Dipboye & Colella, 2005). Les lois sont donc nécessaires pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Toutefois, tout dépend de la manière dont les organisations se conforment à la loi car elles ont toujours la possibilité d'éviter les sanctions (Dipboye & Colella, 2005), notamment parce qu'elles ont la possibilité d'évoquer d'autres critères que la catégorie sociale pour justifier les choix des futurs candidats.

Références bibliographiques

- Amadiou, J.-F. (2005). Discriminations à l'embauche : de l'envoi du CV à l'entretien. Unpublished manuscript.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baumeister, R.F., & Leary, L.F. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motive. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Berndsen, M., & Manstead, A.S.R. (2007). On the relationship between responsibility and guilt: Antecedent appraisal or elaborated appraisal. *European Journal of Social Psychology*, 37, 774-792.
- Bourhis, R.Y., Gagnon, A., & Moïse, L.C. (1994). Discrimination et relations intergroupes. In R.Y. Bourhis & J.-P. Leyens (Eds), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp.161-200). Liège : Mardaga.
- Brewer, M. B.(1979). In-Group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86, 307-324.
- Brewer, M.B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55, 429-444.
- Brief, A.P., Butz, R.M., & Deitch, E.A. (2005). Organizations as reflections of their environments: The case of race composition. In R.L. Dipboye & A. Colella

- (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp.119-148). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brief, A.P., Dietz, J., Cohen, R.R., Pugh, S.D., & Vaslow, J.B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 72-97.
- Briñol, P., & DeMarree, K. (in press). *Social meta-cognition*. New York: Psychology Press.
- Brtek, M.D., & Motowidlo, S.J. (2002). Effects of Procedure and Outcome Accountability on Interview Validity. *Journal of Applied Psychology*, 87, 185-191.
- Brown, B.K., & Campion, M.A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 897-908.
- Chao, G.T., & Willaby, H.W. (2007). International employment discrimination and implicit social cognition: new directions for theory and research. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 678-688.
- Cole, M.S., Rubin, R.S., Field, H.S., & Giles, W.F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 319-343.
- Coull, A., Yzerbyt, V.Y., Castano, E., Paladino, M.-P., & Leemans, V. (2001). Protecting the ingroup: Motivated allocation of cognitive resources in the presence of threatening ingroup members. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4, 327-339.
- Crandall, C.S (1994). Prejudice against fat people: Ideology and self-interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 882-894.
- Crandall, C.S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological bulletin*, 129, 414-446.
- Dasgupta, N. (2004). Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism, and their behavioral manifestations. *Social Justice Research*, 17, 143-169.

- Dasgupta, N., & Hunsinger, M. (2008). The opposite of a great truth is also true : When do student samples help versus hurt the scientific study of prejudice ? *Psychological Inquiry*, 19, 90-98.
- Dasgupta, N., & Rivera, L.M. (2006). From automatic antigay prejudice to behavior : The moderating role of conscious beliefs about gender and behavioral control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 268-280.
- Devine, P. G., & Monteith, M. J. (1993). The role of discrepancy-associated affect in prejudice reduction. In D.M. Mackie & D.L. Lewis (Eds), *Affect, cognition, and stereotyping: Interactive processes in group perception* (pp. 317-344). New York: Academic Press.
- Devine, P.G., Plant, E.A., Amodio, D.M., Harmon-Jones, E., & Vance, S.L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 835-848.
- Dipboye, R. L., & Colella, A. (2005). The dilemmas of workplace discrimination. In R.L. Dipboye & A. Colella (Eds), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp.425-462). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dovidio, J. F (1993). The subtlety of Racism. *Training and Development*, 51-57.
- Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (1991). Changes in the expression and assessment of racial prejudice. In H.J. Knopke, R.J. Norrell, & R. Rogers (Eds.), *Opening doors: Perspectives on race relations in contemporary America* (pp. 119-148). University, AL, US: The University of Alabama Press.
- Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and challenge of aversive racism. In J.L. Eberhardt & S.T. Fiske (Eds.), *Confronting racism: The problem and the response* (pp. 3-32). London: Sage.
- Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L (2000). Aversive Racism And Selection Decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11, 315-318.

- Dovidio, J.F. & Gaertner, S. (2010). Intergroup Bias. In S.T. Fiske, D.T. Gilbert & Gardner, L. (Eds). *Handbook of social psychology*, Vol 2 (5th ed., pp. 1084-1121). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Dovidio, J.F., & Hebl, M.R. (2005). In R.L. Dipboye & A. Colella (Eds), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp.329-351). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dovidio, J.F., Kawakami, K., & Gaertner, S.L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 62-68.
- Dovidio, J.F., Kawakami, K., Johnson, C., Johnson, B., & Howard, A. (1997). The nature of prejudice: Automatic and controlled processes. *Journal of Experimental and Social Psychology*, 33, 510-540.
- Dovidio, J.F., Smith, J.K., Donnella, A.G., & Gaertner, S.L. (1997). Racial Attitudes and Death Penalty. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 1468-1487.
- Esses, V.M., Dietz, J., & Bhardwaj, A. (2006). The role of prejudice in the discounting of immigrant skills. In R. Mahalingham (Ed.), *Cultural psychology of immigrant* (pp. 113-130). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fein, S., & Hilton, J.L. (1992). Attitudes toward groups and behavioral intentions toward individual group members: The impact of nondiagnostic information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 101-124.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, IL: Row Peterson.
- Fiske (2004) What's in a category ? Responsibility, intent, and the avoidability of bias against outgroups. In A. Miller (Ed)., *The social psychology of good and evil* (pp. 127-140). New York, NY: The Guilford Press.
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48, 621-628.
- Ford, E.T, Gambino, F., Lee, H., Mayo, E., & Fergusson, M.A. (2005). The role of accountability in suppressing managers' preinterview bias against African-American sales job applicants. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24, 113-124.

- Frink, D.D., & Klimoski, R.J. (2004). Advancing accountability theory and practice: Introduction to the human resource management review special edition. *Human Resource Management Review*, 14, 1-17.
- Gaertner, S.L., & Dovidio, J.F. (1986). The aversive form of Racism. In J.F. Dovidio & S.L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp.61-89) San Diego, CA: Academic press.
- Gaertner, S.L., & Dovidio, J.F. (1977). The subtlety of white racism, arousal, and helping behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 691-707.
- Gaertner, S.L., & Dovidio, J.F. (2000). *Reducing intergroup bias: the common ingroup identity model*. Philadelphia, PA: Psychology press.
- Gailey, J.A., & Lee, M.T. (2005). An integrated model of attribution of responsibility for wrongdoing in organizations. *Social Psychology Quarterly*, 68, 338-358.
- Gavand, A. (2006). Prévenir la Discrimination à l’Embauche. Pourquoi et Comment Agir ? Paris : Editions d’Organisation Groupe Eyrolles.
- Gawronski, B., Peters, K., Brochu, P., & Strack, F. (2008). Understanding the relations between different forms of racial prejudice: A cognitive consistency perspective. *Personality and social psychology bulletin*, 34, 648-665.
- Goodwin, S., Gubin, A., Fiske, S. & Yzerbyt, V. (2000). Power can bias impression processes: Stereotyping subordinates by default and by design. *Group Processes & Intergroup Relation*, 3, 227-256.
- Greenwald, A.G., & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- Hatrup, K., & Ford, J.K. (1995). The roles of information characteristics and accountability in moderating stereotype-driven processes during social decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63, 73-86.
- Hebl, M.R., Foster, J.B., Mannix, L.M., & Dovidio, J.F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 417-426.
- Hewstone, M., Rubin, M., & Willis, H. (2002). Intergroup Bias. *Annual Review of Psychology*, 53, 575-604.

- Hilton, J.L., & Fein, S. (1989). The role of typical diagnosticity in stereotype-based judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 201-211.
- Hodsen, G., Hooper, H., Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (2002). Aversive racism in Britain: The use of inadmissible evidence in legal decisions. *European Journal of Social Psychology*, 35, 437-448.
- Hodson, G., Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (2005). Processes in racial discrimination: differential weighting of conflicting information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 460-471.
- Jost, J.T., & Banaji, M.R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Jost, J.T., Banaji, M.R., & Nosek, B.A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25, 881-919.
- Kalin, R., & Rayko, D. (1978). Discrimination in evaluative judgments against foreign-accented job candidates. *Psychological Reports*, 43, 1203-1209.
- Katz, I., & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893-905.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, inhibition. *Psychological Review*, 110, 265-284.
- Khan S.R, & Lambert, A.J. (2001). Perceptions of rational discrimination: When do people attempt to justify race-based prejudice? *Basic and Applied Social Psychology*, 23, 43-53.
- King, E.B., Shapiro, J. R., Hebl, M.R., Singletary, S.R., & Turner, S. (2006). The stigma of obesity in customer service: A mechanism of remediation and bottom-line consequences of interpersonal discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 9, May, 2006. pp. 579-593.
- Kunda, Z., & Oleson K.C. (1995). Maintaining Stereotypes in the Face of Disconfirmation: Constructing Grounds for Subtyping Deviants. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 565-579.

- Lerner, M.J. (1980). *Belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- Lerner, J.S., & Tetlock, E.P. (1999). Accounting for the Effects of Accountability. *Psychological Bulletin*, 125, 225-275.
- Leyens, J.-Ph., & Yzerbyt, V. (1997). *Psychologie sociale*. Liège: Mardaga.
- Leyens, J.-Ph., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Liège: Mardaga.
- Lottes, I.L., & Kuriloff, P.J. (1994). The impact of college experience on political and social attitudes. *Sex Roles*, 31, 31-54.
- Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S. Dryon, P., & Verhoeven, H. (2005). Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale.
http://www.actiris.be/Observatoire/pdf/Discrimination_ethnique.pdf
- Mero, N.P. & Motowildo, S.J. (1995). Effect of rater accountability on the accuracy and the favorability of performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, Vol 8, 517-524.
- Monin, B., & Miller, D.T. (2001). Moral credentials and the expression of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 33-43.
- Mummendey, A. (1995). Positive distinctiveness and social discrimination: An old couple living in divorce. *European Journal of Social Psychology*, 25, 657-670
- Nagata, D.K. (1990). The Japanese-American internment: Perceptions of moral community, fairness, and redress. *Journal of Social Issues*, 46, 133-146.
- Nemanick, R.C., & Clark, E.M. (2002). The differential effects of extracurricular activities on attributions in résumé evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 206-217.
- Norton, M.I., Vandello, J.A., & Darley, J.M. (2004). Casuistry and social category bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 817-831.
- Paetzold, R.L. (2005). Using law and psychology to inform our knowledge of discrimination. In R.L. Dipboye & A. Colella (Eds), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp.329-351). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Peterson, L.-E., & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workplace homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 144-159.
- Pettigrew, T. F., Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- Plant, E.A., & Devine, P.G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 811-832.
- Phillips, A.P., & Dipboye, R.L. (1989). Correlational tests of predictions from a process model of the interview. *Journal of Applied Psychology*, 1, 41-52.
- Preacher, K.J., & Hayes, A.F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. In A.F. Hayes, M.D. Slater, & L.B. Snyder, (Eds.). *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (pp. 13-54). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Rebzeni, M. (2000). Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : Une analyse psychosociale. *Revue Européenne des Migrations Internationale*, 16, 29-52.
- Renfro, C. L., Duran, A., Stephan, W.G., Clason, D.L. (2006). The role of threat in attitudes toward affirmative action and its beneficiaries. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 41-74.
- Ringelheim, J. (2010). L'évolution contemporaine du droit de la non-discrimination. *Cahier du CIRTES*, 2, 163-170.
- Salès-Wuillemin, E. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris: Dunod.
- Scharnitzky, P. (2006). *Les Pièges de la Discrimination. Tous Acteurs, Tous Victimes*. Paris : l'Archipel.
- Schneider, D. J. (2004). *The Psychology of stereotyping*. New York: The Guilford Press.
- Scholten, L., van Knippenberg, D., Nijstad, B. A., & De Dreu, C. K. W. (2007). Motivated information processing and group decision-making: Effects of process accountability on information processing and decision quality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 539-552.

- Shaver, K.G. (1985). *The attribution of blame: Causality, responsibility and blameworthiness*. New-York: Springer-Verlag.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *The social dominance*. New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Siegel-Jacobs, K., & Yates, J.F. (1996). Effects of procedural and outcome accountability on judgment quality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1, 1-17.
- Singer, M.S., & Bruhns (1991). Relative effect of applicant work experience and academic qualification on selection interview decisions: A study of between-sample generalizability. *Journal of Applied Psychology*, 76, 550-559.
- Smith, D.H., Stasson, M.F., & Hawkes, W.G., (1999). Dilution in legal decision making: Effect of non-diagnostic information in relation to amount of diagnostic evidence. *Current psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 17, 333-345.
- Snyder, M.L., Kleck, R.E., Strenta, A., & Mentzer, S.J. (1979). Avoidance of the handicapped: An attributional ambiguity analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 2297-2306.
- Sommers, S.R., & Norton, M.I. (2007). Race-based judgments, race-neutral justifications: Experimental examination of peremptory use and Batson challenge procedure. *Law and Human Behavior*, 31, 261-273.
- Son Hing, L., Chung-Yan, G. Hamilton, L., & Zanna, M. (2008). A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes to characterize prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 971-987.
- Sonenshein, S. (2007). The role of construction, intuition, and justification in responding to ethical issues at work: The sensemaking-intuition model. *Academy of Management Review*, 32, 1022-1040.
- Stangor, C., Sechrist, G.B., Jost, J.T. (2001). Changing racial beliefs by providing consensus information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 486-496.
- Stephan, W.G., Boniecki, K.A., Ybarra, O., Bettencourt, A., Ervin, K.S., Jackson, L.A., MacNatt, P.S., & Renfro, C.L. (2002). The role of threats in the racial

- attitudes of blacks and whites. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1242-1254.
- Stephan, W. G., Renfro, C. L., Esses, V. M., Stephan, C. W., & Martin, T. (2005). The effects of feeling threatened on attitudes toward immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 1-19.
- Stephan, W.G., & Stephan, C.W. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues*, 41, 157-175.
- Tajfel, H. (1959). Quantitative judgment in social perception. *British Journal of Psychology*, 50, 16-29.
- Tetlock, P. E. (1983a). Accountability and complexity of thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 74-83.
- Tetlock, P. E. (1983b). Accountability and the Perseverance of First Impression. *Social Psychology Quarterly*, 46, 285-292.
- Tetlock, P.E., & Boettger, R. (1989). Accountability: A social magnifier of the dilution effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 388-398.
- Tetlock, P.E., Lerner, J.S., & Boettger, R. (1996). The dilution effect: Judgmental bias, conversational convention, or a bit of both? *European Journal of Social Psychology*, 26, 915-934.
- Tetlock, P. E., Skitka, L., Boettger, R. (1989). Social and cognitive strategies for coping with accountability: Conformity, complexity, and bolstering. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 632-640.
- Thoms, P., McMasters, R., Roberts, M.R., & Dombkowski, D.A. (1999). Resume characteristics as predictors of an invitation to interview. *Journal of Business and Psychology*, 13, 339-356.
- Tyler, T. (1997). The psychology of legitimacy: A relational perspective on voluntary deference to authorities. *Personality and Social Psychological Review*, 1, 323-345.
- Uhlmann, E.L., & Cohen, G.L. (2005). Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science*, 16, 474-480.

- Uhlmann, E.L., & Cohen, G.L. (2007). "I think it, therefore it's true": Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 207-223.
- Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. New York: Guilford Press.
- Wyer, N.A., Sherman, J.W., Stroessner, S. J. (2000). The roles of motivation and ability in controlling the consequences of stereotype suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 13-25.
- Yzerbyt, V. Y., Coull, A., & Rocher, S. J. (1999). Fencing off the deviant: The role of cognitive resources in the maintenance of stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 449-462
- Yzerbyt, V., Demoulin, S. (2010). Intergroup relations. In S.T. Fiske, D.T. Gilbert & Gardner, L. (Eds). *Handbook of social psychology*, Vol 2 (5th ed., pp. 1024-1083). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Yzerbyt, V. Y., & Demoulin, S. (in press). Meta-cognition in stereotypes and prejudice. In P. Briñol, & K. DeMarree (Eds.), *Social meta-cognition*. New York: Psychology Press.
- Yzerbyt, V.Y., Leyens, J.-P., & Schadron, G. (1997). Social judgeability and the dilution of stereotypes: The impact of the nature and the sequence of information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1312-1322.
- Yzerbyt, V., Schadron, G., Leyens, J.-Ph., & Rocher, S. (1994). Social Judgeability: The impact of meta-informational cues on the use of stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 48-55.