

Pour l'égalité femme-homme en mathématiques

Société mathématique de France, 11 mars 2017

contact : egalite@smf.emath.fr

En 2016, les mathématiques pures constituaient la moins féminisée de toutes les sections du Conseil national des universités (CNU), avec 13,6 % de femmes. Sur la période 1995-2015, la proportion de femmes mathématiciennes a stagné autant à l'université qu'au CNRS. Les mathématiques pures sont quasiment la seule discipline universitaire qui soit dans cette situation. On constate qu'il n'y a pas de pente naturelle vers la parité (1).

Œuvrer pour augmenter la représentation des femmes dans la communauté mathématique française répond à plusieurs objectifs.

▪ **Objectifs d'égalité.** L'égalité femme-homme est l'un des principes du pacte républicain (2), et la faire respecter est l'une des missions fondamentales des fonctionnaires (3). Faire vivre le pacte républicain contribue également à atténuer la méfiance vis-à-vis des élites scientifiques (4).

▪ **Objectifs scientifiques.** L'égalité femme-homme et la diversité sont importantes pour la qualité de la recherche. Elles ouvrent l'accès à un vivier de recrutement le plus grand possible, et permettent ainsi de ne pas se priver de 50% des talents. Elles garantissent aussi innovation, originalité et excellence en enrichissant les points de vue et en stimulant la dynamique dans la recherche. Enfin, elles augmentent l'attractivité des mathématiques dans la société.

▪ **Objectifs sociaux.** Une égalité réelle est de nature à améliorer le bien-être au travail et le lien social. Elle permet de croiser les regards différents et de limiter l'entre-soi, de limiter les comportements caricaturaux. Elle favorise la remise en question et la prise de recul. Elle a un impact positif sur le travail et la recherche en dynamisant l'esprit d'équipe.

Par le présent texte, la Société mathématique de France souhaite affirmer son adhésion à des pratiques visant à favoriser une présence des femmes en mathématiques plus en rapport avec leur présence dans la société. Elle souhaite rendre visibles les barrières à la progression de carrière des étudiantes, enseignantes et chercheuses, et aider à les faire tomber. Consciente que certaines mesures demandent du temps et des efforts renouvelés pour être mises en place, elle souhaite contribuer à promouvoir et diffuser ces pratiques parmi tous les acteurs de la communauté mathématique.

Le texte est composé de quatre parties, chacune contenant ses propres références internes :

1. **L'égalité au quotidien**
2. **L'égalité dans les colloques**
3. **L'égalité dans les recrutements**
4. **Ressources supplémentaires**

La rédaction de ce document a été nourrie des travaux du Comité parité-égalité Inria (5), du Comité parité de l'IMJ-PRG (6), et des acteurs et actrices de l'Égalité à l'université de Lausanne (7).

Références :

- 1) Femmes et Mathématiques : <http://www.femmes-et-maths.fr/index.php>
Statistiques : <http://www.femmes-et-maths.fr/index.php?page=contenu&cat=5>
- 2) Universalisme républicain : https://fr.wikipedia.org/wiki/Universalisme_r%C3%A9publicain
- 3) « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique » :
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle>
- 4) Film Draw Me Why : Une science faite par les hommes... pour les hommes ?
<https://www.youtube.com/watch?v=ZhzPNE0-bQo>
- 5) Comité parité-égalité Inria : <https://parite.inria.fr/>
- 6) Comité parité de l'IMJ-PRG : <https://www.imj-prg.fr/spip.php?rubrique92&lang=fr>
- 7) Site de l'égalité à l'université de Lausanne : <https://www.unil.ch/egalite/home.html>

1. L'égalité au quotidien

La communauté mathématique, aussi bien au niveau institutionnel qu'individuel, est invitée à favoriser un certain nombre de comportements pour améliorer la représentation et la visibilité des femmes, ainsi que pour aider à une meilleure prise de conscience des enjeux de parité.

Les initiatives suivantes peuvent être mises en place par chaque mathématicien·ne sur son lieu de travail. La liste n'est ni exhaustive ni limitative :

- constituer un « comité égalité FH » ou « comité parité » dans son unité (UFR, UMR, laboratoire). Celui-ci pourra soutenir les actions en faveur de la parité (notamment toutes celles listées ci-dessous), être un référent ou conseiller pour les directions et conseils d'unités, faire une veille sur la présence féminine dans les activités d'enseignement et de recherche de l'unité (1) ;
- renseigner l'Indice de Parité Académique (IPA) de son unité (2) ;
- veiller à la présence décente d'oratrices dans les séminaires, groupes de travail et colloques (voir la partie 2 du présent document) ;
- féminiser les noms dans la communication interne et externe (documents officiels, comptes-rendus, annonces de séminaires), adopter des formulations épiciènes ou paritaires (3) (4) ;
- mettre en place des mesures pour accompagner les enseignantes-chercheuses en retour de congé de maternité (soutien pour déplacements ou invitations de collègue, aide pour demande de congé ou suivi de carrière) (5) ;
- sensibiliser les comités de sélection sur les biais genrés existant à toutes les étapes des recrutements (voir la partie 3 du présent document) ;
- veiller à la visibilité des femmes en interne et en externe, notamment auprès des étudiant·e·s et des doctorant·e·s ;
- mettre en place des formations de sensibilisation aux questions de parité (formations doctorales, préparations aux concours d'enseignement), favoriser la participation des étudiant·e·s et doctorant·e·s aux formations existantes (journées Filles & maths, Forum des jeunes mathématiciennes) (6) ;
- adapter les emplois du temps (éviter les réunions qui débordent sur la fin de journée pour permettre à tout·e·s les collègues de concilier vie professionnelle et vie personnelle) (7).

Références :

- 1) Comité parité de l'IMJ-PRG : <https://www.imj-prg.fr/spip.php?rubrique92&lang=fr>
- 2) Indice de Parité Académique : <http://postes.smai.emath.fr/apres/parite/ipa.php>
- 3) Guide rédactionnel Inria :
<https://parite.inria.fr/files/2015/07/Guide-r%C3%A9dactionnel-Inria-Parit%C3%A9.pdf>
- 4) Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes :
<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>
Guide pour une communication sans stéréotype de sexe : <http://bit.ly/2fejwZ7>
- 5) Attribution d'un CRCT au retour de congé de maternité ou congé parental :
https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CRCT/Circulaire_CRCT_31janvier2017.pdf
- 6) Femmes et Mathématiques : <http://www.femmes-et-maths.fr/index.php>
Filles & maths « une équation lumineuse » :
<http://www.femmes-et-maths.fr/index.php?page=contenu&cat=2>
Forum des jeunes mathématiciennes :
<http://www.femmes-et-maths.fr/index.php?page=contenu&cat=3>
- 7) Comité parité-égalité Inria : <https://parite.inria.fr/>
Prise de conscience : <https://parite.inria.fr/category/gt/prise-de-conscience/>
Parentalité et équilibre des temps de vie : <https://parite.inria.fr/category/gt/parentalite/>

2. L'égalité dans les colloques et l'édition

La SMF étant directement concernée, en tant qu'organisatrice ou financeuse de colloques et maison d'édition, énonce les règles suivantes.

A. Colloques

Toute manifestation scientifique qui reçoit le soutien ou parrainage de la SMF doit faire intervenir un nombre raisonnable de femmes à tous les niveaux : comité d'organisation, comité scientifique, intervenant·e-s, participant·e-s.

La SMF attire l'attention des organisateurs et organisatrices de tels événements sur le fait que cet aspect doit être pris en compte au tout début de leur projet, pour plusieurs raisons :

- compte tenu des contraintes professionnelles et extra-professionnelles des oratrices invitées, il est important de les contacter longtemps à l'avance pour s'assurer de leur participation ;
- il faut pouvoir solliciter d'autres oratrices en cas de refus ;
- se préoccuper trop tardivement de la bonne représentation des femmes parmi les orateurs fait courir un risque important de devoir solliciter des oratrices apparaissant comme hors-sujet.

Si le conseil d'administration et le conseil scientifique de la SMF considèrent que la représentation des femmes parmi les différents acteurs de la manifestation concernée n'est pas satisfaisante, la SMF se réserve le droit de ne pas accorder son parrainage.

Il est demandé aux comités d'organisation des manifestations ayant reçu un soutien de la SMF de lui transmettre des données chiffrées au moins 2 mois avant la manifestation : composition du comité scientifique, composition du comité d'organisation, proportion de femmes parmi les oratrices.

B. Comités d'édition

Les comités d'édition des différentes publications de la maison d'édition « Société mathématique de France » doivent compter en leur sein un nombre de femmes suffisant pour permettre une représentation et une visibilité correctes des mathématiciennes de la communauté. Le conseil d'administration et le conseil scientifique de la SMF veillent à ce que ce soit bien le cas, y compris pour les revues électroniques que la SMF parraine.

Références :

1) Comité parité de l'IMJ-PRG :

<https://www.imj-prg.fr/spip.php?rubrique92&lang=fr>

Charte de parité à l'attention des comités de sélection :

<https://www.imj-prg.fr/spip.php?rubrique92&lang=fr>

2) Comité parité-égalité Inria : <https://parite.inria.fr/>

Parité dans les événements scientifiques :

<https://parite.inria.fr/recommandation-3-la-parite-dans-les-conferences/>

3. L'égalité dans les recrutements

Les stéréotypes de genre, exprimés de manière consciente ou inconsciente, nuisent aux processus de recrutement. Les comportements et propos qui en résultent empêchent la bonne évaluation des mérites des candidat·e·s, et nuisent ainsi au respect des critères de sélection établis pour le recrutement. Ceci a été étudié et documenté et continue de l'être (1) (2) (3) (4).

Au sein d'une unité, les instances compétentes (conseils scientifiques, direction) sont invitées à :

- sensibiliser les président·e·s de comités de sélection aux divers biais liés au genre qui affectent l'évaluation, l'écriture de lettres de recommandation, les discussions entre membres des comités ;
- nommer un·e référent·e parité (voire deux, idéalement homme et femme) dans chaque comité de sélection.

Au sein d'un comité, la ou le président·e, la ou le référent·e parité et les autres membres auront à coeur d'appliquer les recommandations suivantes :

- veiller à ce que la diversité des profils des candidat·e·s soit respectée, à qualité scientifique égale par ailleurs ;
- suggérer aux membres du comité de visionner le film « Recruitment bias in research institutes » du CERCA avant le début des travaux du comité (4) (5) ;
- signaler aux membres du comité la fréquence de distortions de jugement liées au genre dans les

lettres de recommandation (2) (6) ;

- prendre en compte, lors de l'évaluation, les interruptions de carrière liées en particulier à la maternité ou la paternité. La « durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche » est un meilleur indicateur que le simple critère d'âge. L'ERC recommande de décompter 18 mois de cette durée pour chaque maternité (5) ;
- veiller à ce qu'un trait de caractère, manifesté dans une présentation écrite ou orale (par exemple, par un style plus ou moins agressif ou égocentré), ne mène pas (inconsciemment) à des conclusions différentes selon le sexe des candidats ;
- veiller à ce que les discussions du comité se déroulent dans une atmosphère favorable, où l'avis de chaque membre, homme ou femme, jeune ou expérimenté, de stature scientifique plus ou moins grande, de caractère plus ou moins affirmé est considéré avec attention et équitablement, par exemple en effectuant régulièrement des tours de table.

Références :

1) UNIL - Égalité à l'université de Lausanne :

<https://www.unil.ch/egalite/fr/home/menuintst/activites-et-soutien/recrutement-egalitaire/biais-de-genre.html>

2) Chaires de recherche du Canada - Limiter les préjugés involontaires :

<http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx#prejuges>

3) Harvard University - Best practices (...) (voir pages 10 et 11) :

http://faculty.harvard.edu/files/fdd/files/best_practices_for_conducting_faculty_searches_v1.2.pdf

4) CERCA - Bias in recruitment : <http://cerca.cat/en/women-in-science/bias-in-recruitment/>

5) ERC Working group on gender balance :

<https://erc.europa.eu/thematic-working-groups/working-group-gender-balance>

Information for Applicants to the Starting and Consolidator Grant 2017 Calls :

http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/guides_for_applicants/h2020-guide17-erc-stg-cog_en.pdf

6) Comité parité-égalité Inria : <https://parite.inria.fr/>

Recrutement : <https://parite.inria.fr/category/gt/recrutement/>

7) Comité parité de l'IMJ-PRG : <https://www.imj-prg.fr/spip.php?rubrique92&lang=fr>

Charte de parité à l'attention des comités de sélection : <https://www.imj-prg.fr/IMG/pdf/charte.pdf>

4. Ressources supplémentaires

En plus des ressources spécifiques mentionnées précédemment, de nombreux comités, réseaux, associations peuvent fournir aide et conseil pour mettre en place des mesures en faveur de la parité. Pour tout conseil, la ou le chargé·e de mission égalité de la SMF peut être contacté·e à l'adresse egalite@smf.emath.fr. Nous donnons ici quelques adresses pour aider la lectrice et le lecteur.

Ressources institutionnelles (comités, missions) :

1) Femmes et Mathématiques : <http://www.femmes-et-maths.fr/index.php>

Statistiques : <http://www.femmes-et-maths.fr/index.php?page=contenu&cat=5>

2) Comité parité-égalité Inria : <https://parite.inria.fr/>

3) Comité parité de l'IMJ-PRG : <https://www.imj-prg.fr/spip.php?rubrique92&lang=fr>

- 4) Site de l'égalité à l'université de Lausanne : <https://www.unil.ch/egalite/home.html>
5) Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité Diversité - ESR (CPED) : <http://cped-egalite.fr/>

Liste des membres du réseau CPED :

<http://cped-egalite.fr/files/2018/01/membres-de-la-CPED-et-liens-vers-les-sites-des-missions-5-decembre-2017.pdf>

- 6) Site ministériel Égalité et lutte contre les discriminations : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24768/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

7) Missions universitaires : les universités ont mis en place des missions "Parité et lutte contre les discriminations" ou "Égalité et Lutte contre les discriminations" desquelles on peut se rapprocher. Les chargé-e-s de mission correspondants sont fédéré-e-s dans la CPED.

Observatoires et associations :

- 8) Femmes et mathématiques : <http://www.femmes-et-maths.fr/>
9) Mission pour la place des femmes au CNRS : <http://www.cnrs.fr/mpdf/>
10) Elles en sciences : <http://www.elles-en-sciences.net/>
11) Association des femmes ingénieurs : <http://www.femmes-ingenieurs.com/>
12) Recensement des recherches sur le genre : <https://recherche.genre.cnrs.fr/>
13) Observatoire de la parité : <http://www.observatoire-parite.gouv.fr/>
14) Institut Emilie du Châtelet : <http://www.institutemilieduchatelet.org/index.html>
15) Fédération de recherche sur le genre RING : <http://www2.univ-paris8.fr/RING/spip.php?article1>
16) Association de jeunes chercheuses et chercheurs : <http://www.efigies.org/>
17) Filles et garçons sur le chemin de l'égalité : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid59571/filles-garcons-sur-chemin-egalite-ecole-enseignement-superieur.html>

Ressources sur les biais dans les recrutements :

- 18) C. A. Moss-Racusin et al. « Science faculty's subtle gender biases favor male students », Proceedings of the National Academy of Sciences 109, no 41 (2012), p. 16474-16479. <http://www.pnas.org/content/109/41/16474>
19) Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada « Unconscious bias » : www.sites.olt.ubc.ca/files/2014/03/Unconscious-Bias-Skin2.pdf
20) D. Gaucher, J. Friesen, A. C. Kay, « Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality », Journal of Personality and Social Psychology, vol 101, no 1 (2011), 109-128. <https://www.kcl.ac.uk/hr/diversity/Evidence-That-Gendered-Wording-in-Job-Advertisements-Exists.pdf>
21) F. Trix, C. Psenka, « Exploring the Color of Glass: Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty », Discourse and Society 14(2), March 2003. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0957926503014002277>
<http://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/exploring-the-color-of-glass.pdf>
22) Film Draw Me Why : Une science faite par les hommes... pour les hommes ? <https://www.youtube.com/watch?v=ZhzPNE0-bQo>
23) Test d'association implicite de Harvard : <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>