

Compte rendu de la première réunion du comité parité

22 mai 2019

La première réunion du comité parité a eu lieu le 20 février 2019.

Présents : Valeria Banica (PR Sorbonne Université), Anne-Laure Dalibard (PR Sorbonne Université), Cecile Della Valle (Doctorante INRIA), Flaviana Iurlano (CR CNRS), Antoine Lemenant (MCF Paris-Diderot), Anouk Nicolopoulos (Doctorante Sorbonne Université), Jérémie Szeftel (DR CNRS).

Le but de cette première réunion était de faire émerger des objectifs à moyen terme, et si possible d'identifier quelques moyens d'action. Les discussions s'appuyaient en particulier sur plusieurs documents émanant d'instituts nationaux (CNRS, INRIA), et sur des publications sur la liste forum-parité par les membres de comités parités d'autres laboratoires ou équipes. Il sera parfois fait référence à ces documents dans la suite.

1 Lutter contre les biais dans les lettres de recommandation

Les lettres de recommandation peuvent [...] souffrir de « préjugés involontaires » (cf. par exemple ces deux références : Trix, F & Psenka, C. Exploring the color of glass : Letters of recommendation for female and male medical faculty. Discourse & Society, 2003 ; Madera, JM, Hebl, MR, & Martin, RC. Gender and letters of Recommendation for Academia : Agentive and Communal Differences. Journal of Applied Psychology, 2009). En particulier, elles peuvent présenter des différences de style ou de ton selon le sexe des candidat.e.s qu'elles visent à soutenir (voir [1]). Des exemples de ces différences de style figurent dans le diaporama [2] et dans les recommandations à destination des comités de recrutement INRIA [3] et des comités de sélection de l'IMJ [4].

Nous proposons plusieurs actions :

- **Veille :** analyse des lettres de recommandation des candidat.e.s à des postes d'enseignant.e.s-chercheur.e.s au LJLL. Serait-ce possible, éventuellement en anonymisant les lettres ?
- **Objectivation des critères** qui figurent dans les lettres de recommandation (pour les auteurs des lettres et pour le comité de sélection) ;
- **Sensibilisation** des comités de sélection et des auteurs de lettres de recommandation à ces questions.

Nous proposons également la mise en place d'un site sur lequel seraient déposées les lettres de recommandation (est-ce déjà le cas ?), avec **publication d'un bandeau** rappelant l'existence de ces biais et énonçant les critères qui doivent figurer dans les lettres.

2 Renforcer l'acceptabilité des congés maternité des doctorantes

Les doctorantes ont aujourd'hui internalisé la contrainte « pas d'enfant pendant la thèse ». Cette contrainte ne découle évidemment d'aucun cadre légal. Cependant, les doctorantes craignent que des choix dans leur vie privée aient des conséquences sur leur carrière dans l'enseignement supérieur. Elles craignent donc les discriminations dont elles pourraient souffrir suite au choix d'avoir un enfant. Ce phénomène est par ailleurs de nature à diminuer l'attrait des carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Dans le but de favoriser l'attractivité pour les jeunes femmes des métiers de la recherche d'une part, et de renforcer l'acceptabilité des congés maternité en cours de thèse d'autre part, nous proposons de **publier une charte** contenant les éléments suivants :

- Rappel des droits des doctorant.e.s : un.e doctorant.e bénéficiant d'un contrat doctoral a droit à un congé maternité ou paternité d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale, et à un congé parental après un an de service (cf. Circulaire du 29 novembre 2016 relative aux contrats doctoraux [5]). Les congés maladie, maternité et paternité ouvrent droit à une prolongation du contrat doctoral d'une durée égale à celle du congé obtenu. Une recherche plus approfondie des droits devrait être mise en place pour renseigner précisément les doctorant.e.s sur les droits spécifiques liés à leur contrat (inscription en 4^{ème} année, etc.)
- Mention explicite du fait qu'une doctorante a le droit d'être enceinte pendant son congé.
- Rappel du cadre légal : il est interdit de travailler pendant son congé maternité/paternité ou pendant son congé parental.
- Mention des interlocuteurs ou référents prêts à accompagner administrativement l.e.a doctorant.e dans le cas d'une déclaration de grossesse pour qu'elle puisse bénéficier pleinement de ses droits.

3 Informer sur les dispositifs d'aide lors de l'arrivée d'un enfant

Le constat partagé par les membres du comité parité est qu'il existe plusieurs occasions de décrochage des femmes dans leur carrière par rapport à leurs collègues masculins. L'arrivée d'un enfant est particulièrement identifiée comme une période de décrochage pour les enseignantes-chercheuses.

Nous proposons les actions suivantes :

- **Décharge d'enseignement substantielle** (CRCT, délégation) dans les trois ans qui suivent l'arrivée d'un enfant. Actuellement, les femmes qui reviennent de congé maternité sont prioritaires pour de telles décharges, mais il serait bon d'améliorer la visibilité de ce dispositif et d'encourager systématiquement les femmes qui ont eu un enfant à déposer des demandes de délégation ou de CRCT. Par ailleurs, nous sommes favorables à ce que ce dispositif soit également ouvert aux hommes dans les années qui suivent l'arrivée d'un enfant.
- Développement d'un système de **mentorat** (avec des personnes internes ou externes au laboratoire). Ce dispositif pourrait également être utile à l'ensemble des maîtres de conférences nouvellement recrutés (hommes et femmes).
- Mise en place de **CESU** pour les jeunes parents.
- Diffusion des informations relatives aux **berceaux réservés dans les crèches** pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- Mise à disposition d'une **salle d'allaitement** permettant aux mères qui le souhaitent de tirer leur lait sur leur lieu de travail.
- Appel à des **coachs** pour promouvoir la carrière des femmes à des moments décisifs (naissance d'un enfant, promotion).

4 Identifier les situations de mal-être, de conflit ou de harcèlement

Les doctorantes sont plus exposées que leurs homologues masculins aux **risques psychosociaux** : elles sont plus angoissées, stressées, et se remettent plus facilement en question (syndrome de l'imposteur, etc.).

Nous proposons les objectifs et actions suivants :

- Mise en place d'un **pôle d'écoute** élargi, mixte, comportant des enseignants-chercheurs et des ATER ou des post-docs, afin de minimiser les risques de conflits d'intérêt et d'encourager les doctorantes en situation difficile à parler au pôle d'écoute. Ce pôle sera entre autre chargé de réorienter les doctorant.e.s vers les services de Sorbonne Université compétents le cas échéant. Il serait ainsi bon que ce pôle soit spécifiquement formé pour cette tâche.
- **Incitation à la formation** pour les encadrants de thèse .Notamment le comité parité pourrait rechercher et proposer des formations adaptées au management d'une thèse et à la prévention des risques psycho-sociaux.

Comme pour le système de mentorat, ces actions pourraient être bénéfiques pour l'ensemble des personnels du laboratoire.

5 Sensibiliser par les statistiques genrées

Les statistiques sur la répartition F/H des postes au sein du laboratoire permet de mieux appréhender les enjeux de parité. Elles ont par exemple permis de mettre en valeur la sous-représentation des femmes dans l'enseignement de master.

Actuellement, la répartition F/H au sein du laboratoire est la suivante (source : page web du laboratoire) :

	F	H	Total
Doctorants	17	46	63
Post-doctorants	3	10	13
ATER	1	3	4
CR CNRS	1	6	7
DR CNRS	0	7	7
CR INRIA	2	3	5
DR INRIA	3	7	10
MCF	10	15	25
PR	5	19	24
Emérites	3	9	12

Remark 1. Parmi les 5 femmes PR, l'une dépend d'une autre université et une autre est en détachement à l'étranger.

Pour mémoire, on rappelle que les proportions de femmes en section 25 et 26 en 2015 étaient les suivants (Source : MENESR, DGRH, 2015) :

	25	26
MCF	18%	39%
PR	6%	18%
Total	14%	27%

La représentation des femmes rang B est donc à peu près conforme à la représentation au niveau national. En revanche, il y a clairement un problème quant à la **représentation des femmes rang A**. Nous recommandons donc de mener une politique scientifique ciblée à destination des femmes à l'extérieur du laboratoire (incitation à passer l'HDR, invitations au laboratoire pour des séminaires, etc.)

Par ailleurs, les femmes sont extrêmement sous-représentées dans l'enseignement en master, comme le montrent les tableaux suivants :

— M1 de mathématiques de Sorbonne université :

	F	H
Cours à 12 ECTS	2	14
dont LJLL	0	2,5
dont autres labos	2	11,5
Cours à 6 ECTS	6,5	18,5
dont LJLL	0	4
dont autres labos	6,5	14,5

— M1 de l'Université Paris-Diderot : parmi les cours dispensés par des enseignants du LJLL, 1 est enseigné par une femme et 2 par des hommes.

— M2 mathématiques de la modélisation de Sorbonne université :

	F	H
Cours de base	0+1 autre spécialité	5 + 1 autre spécialité
Cours fondamentaux	3	16,5
Cours spécialisés	3 (dont 0 du LJLL)	25
Total	6	46,5

Cette sous-représentation n'est pas entièrement imputable au faible nombre de femmes rang A au LJLL, car plusieurs maîtres de conférences du LJLL enseignent en master. Elles nous paraissent préjudiciable pour plusieurs raisons : tout d'abord, enseigner en master permet d'avoir accès à de potentiels futurs doctorants, et est ainsi un levier de carrière conséquent pour les enseignants-chercheurs. De plus, il nous semble important que les étudiant.e.s de master aient une représentation du monde de l'enseignement supérieur dans laquelle les femmes sont présentes et visibles.

Nous proposons les actions suivantes :

- **Veille et production de statistiques** sur la représentation des femmes à différents niveaux du laboratoire et de l'UFR : enseignement dans les cours de master, exercice de responsabilités administratives ou pédagogiques, présence dans les séminaires et groupes de travail du laboratoire, présence dans les colloques financés par le laboratoire...
- **Sensibilisation et information** des différents acteurs (responsables de master, de groupes de travail...)
- **Publication** de ces indicateurs sur une page web dédiée, accessible depuis la page d'accueil du laboratoire.

5.1 Responsabilités administratives et surcharge de travail

Certain-e-s en début de carrière n'osent pas refuser si on leur propose une lourde responsabilité administrative ou trop d'heures supplémentaires. Ce problème est bien plus senti par les femmes,

sous-représentées dans les universités et au même temps plus sollicitées, par exemple à cause des exigences sur les proportions de genre dans les comités de sélection. Cela se traduit en une surcharge de travail, non reconnu ou non rémunéré, qui a l'effet de ralentir les activités primaires. Nous voudrions donc proposer au labo de prendre une position officielle ou officieuse à ce sujet : un soutien du labo aiderait à sensibiliser la communauté scientifique, ainsi qu'à soutenir et à justifier les intéressé-e-s dans leur décisions.

6 Des questions...

- La question de la formation (des mentors, des personnes participant au pôle d'écoute, des encadrants de thèse...) revient régulièrement. De telles formations existent-elles au sein de l'université ? Avons-nous les moyens de faire appel à des formations extérieures ?
- De même, dispose-t-on de moyens pour organiser des entretiens avec des coachs pour les femmes du laboratoire ? Existe-t-il des coachs formés spécifiquement aux problématiques de l'enseignement supérieur ?

Références

- [1] *Charte parité et égalité des chances*, Comité Parité-Égalité INRIA
<https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/>.
- [2] *Parité et égalité des chances dans les concours INRIA - Enjeux, biais à éviter, et recommandations*, Comité Parité-Égalité INRIA
https://parite.inria.fr/files/2018/07/Biais_concours.pdf.
- [3] *Conseils pour limiter les préjugés involontaires lors des processus de recrutement et de promotion*, Comité Parité-Égalité INRIA
<https://parite.inria.fr/files/2018/07/ConseilsParite%CC%81.pdf>.
- [4] *Recommandations aux comités de sélection sur les questions de parité et d'égalité des chances*, Comité Parité de l'IMJ
https://www.imj-prg.fr/IMG/pdf/recommandation_comites_selection.pdf
- [5] Circulaire du 29 novembre 2016 relative aux contrats doctoraux
http://3la.univ-lyon2.fr/IMG/pdf/circulaire_16-c-1_doctorants_contractuels.pdf.