

Recommandation au comité de sélection sur les questions de parité et d'égalité des chances¹

1. Auto-formation aux stéréotypes de genre

Dès que le comité de sélection est formé, sa présidente ou son président incite fortement chaque membre du comité à suivre une auto-formation, d'une durée de 15 minutes environ, avant le début des délibérations. L'objet de cette formation est de faire prendre conscience des stéréotypes inconscients, qui en particulier défavorisent les femmes et avantagent les hommes. Elle est composée des modules suivants :

- Le film de l'ERC *Recruitment Bias in Research Institutes*, d'une durée de 8 minutes, illustre certains préjugés pouvant être à l'oeuvre dans le processus de sélection, ainsi que des bonnes pratiques pour prendre du recul. <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>
- la lecture de <http://www.cnrs.fr/fr/meme-les-scientifiques-ont-des-stereotypes-de-genre-qui-peuvent-freiner-la-carriere-des-chercheuses>
- Le film *Eviter les biais de genre lors de nominations professorales* (vidéo de 4min de l'Université de Lausanne). <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>

Pour aller plus loin, les personnes intéressées peuvent consulter le document [Recruiting without discrimination](#) (université de Lausanne)

Pour tester la possibilité d'être soi-même affecté par des associations implicites, il est également instructif de passer le test Genre-Science du projet IMPLICIT, <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>

2. Membres « parité » au sein du comité

Un ou deux membres du comité, les membres « parité », sont désignés par la présidence du comité pour veiller, au cours du processus de recrutement, durant l'examen des dossiers et les délibérations, à ce que les dossiers des candidats hommes/femmes soient traités de la façon la plus égale possible. Ils effectuent en particulier un point à chaque étape importante du jury : présélection, choix des candidats auditionnés, choix des candidats classés. Ils enregistrent les statistiques h/f à chacune des étapes, et les communiquent aux membres du comité de sélection, pour éviter le phénomène de perte en ligne injustifiée, c'est à dire que les proportions ne soient pas conservées au cours du processus alors que rien dans les dossiers ne l'expliquerait. Au terme du processus de recrutement, ils transmettent les chiffres relevés au comité parité du laboratoire.

3. Équité au sein du comité

La présidente ou le président doit créer une atmosphère de débat favorable, où l'avis de chaque membre, h/f, 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.

4. Points de vigilance

¹ Inspirées de <https://www.imj-prg.fr/wp-content/uploads/2020/12/charte-modif2019-apres-conseil.pdf>, <https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/> et des recommandations adressées par le directeur du CNRS aux jury de recrutement et de promotion

Les membres du comité dans son ensemble sont attentifs aux points suivants :

- a) Veiller à la diversité des profils retenus, ou en tout cas à ce que des profils de nature et/ou de nationalité différentes soient évalués de manière non biaisée, en tenant compte des spécificités de chaque dossier².
- b) Prendre en compte, lors de l'évaluation, les ruptures de carrière liées en particulier à la maternité/paternité³.
- c) 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 candidates et candidats. Il s'agit d'être vigilant sur les commentaires et conclusions issus de ces présentations.
- d) Être également conscient du fait que les lettres de recommandation peuvent elles-mêmes souffrir de « préjugés involontaires ». En particulier, elles peuvent présenter des différences de style ou de ton selon le sexe des candidates et candidats qu'elles visent à soutenir (voir annexe 1).

Annexe :

Tiré de

<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx?pedisable=true>
au sujet de l'étude <https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/exploring-the-color-of-glass.pdf>
portant sur des lettres de recommandations pour des candidats qui ont obtenu le poste.

2 Par exemple, on privilégiera la notion de « durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche » plutôt que le critère d'âge pour comparer des cursus de candidats de manière équitable.

3 Les normes européennes considèrent qu'une maternité doit être comptabilisée pour 18 mois de rupture de carrière.