

Conseil scientifique de l'Institut des sciences biologiques (INSB)

Recommandation

Parité

La nouvelle procédure de « tenure-track » comporte un certain nombre d'étapes, qui peuvent toutes donner lieu à des biais de genre marqués, notamment :

- rédaction de l'annonce qui doit être non-discriminante
- mise en place d'un comité de recherche de candidatures pour garantir des candidatures féminines
- formation du jury de sélection aux biais de genre
- recommandations pour la négociation de salaire
- recommandations pour négociation de l'attribution de locaux et de moyens humains et financiers
- obligation de rédaction d'un rapport sur les travaux de la commission de sélection, incluant les critères de sélection de chaque étape et un paragraphe sur la démarche retenue pour garantir l'équité

Le CS de l'INSB invite la direction du CNRS à **établir un guide de bonnes pratiques et des outils de formation** afin d'éviter les écueils déjà connus et documentés de chacune de ces étapes.

NB : Les membres du CSI INSB ont rédigé un document à ce sujet que vous trouverez en annexe.

Yaël GROSJEAN
Président du CSI INSB

Recommandation adoptée le lundi 15 novembre 2021

21 votants : 21 oui, 0 non, 0 abstention

Destinataires :

- **Antoine PETIT**, président-directeur général du CNRS.
- **André LE BIVIC**, directeur de l'INSB.
- **Elisabeth KOHLER**, directrice de la Mission pour la place des femmes.
- **Martina KNOPP** et **Emmanuel ROYER**, directrice et directeur du comité parité-égalité.
- L'ensemble des présidents d'université.
- **Fabien JOBARD**, président de la Conférence des présidents du Comité national.
- **Dorothee BERTHOMIEU**, présidente du Conseil scientifique.
- **Gilles TRUAN**, président de la Section 20, **Olivier NAMY**, président de la Section 21, **Philippe CHAVRIER**, président de la Section 22, **Cécile RAYNAUD**, présidente de la Section 23, **Richard TOMASINI**, président de la Section 24, **Emmanuel BOURINET**, président de la Section 25, **Christine ASSAIANTE**, présidente de la Section 26, **Jean-Luc IMLER**, président de la Section 27, **Tanguy MAURICE**, président de la Section 28.

- **Claudine GILBERT**, présidente du CSI INP, **Olivier DRAPIER**, président du CSI IN2P3, **Serge SIMOENS**, président du CSI INSIS, **Beatrice MARTICORENA**, présidente du CSI INSU, **Olivier SANDRE**, président du CSI INC, **Nathalie VIENNE-GUERRIN**, présidente du CSI INSHS, **Patricia GIBERT BRUNET**, présidente du CSI INEE, **Remi CARLES**, président du CSI INSMI, **Isabelle QUEINNEC**, présidente du CSI INS2I.
- porte-parole de la C3N.

Ce travail part du constat que la proportion de femmes diminue à mesure que l'on monte dans les grades. Ce « leaky pipeline » commence dès le post-doctorat.

Le comité Parité Egalité du Cnrs élabore et propose des recommandations. Leurs travaux sont présentés ici : <https://mpdf.cnrs.fr/comite-parite-egalite/recommandation/>

La mission pour la place des femmes propose un plan d'action détaillé pour l'égalité 2021-2023 <https://mpdf.cnrs.fr/roadmap/> organisé suivant 5 axes :

- 1- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- 2- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- 3- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4- Lutte contre les violences sexuelles sexistes, les harcèlements et les discriminations ;
- 5- Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle.

Le conseil scientifique de l'Insb propose, en appoint au travail de fond réalisé par ces comités dédiés, une remontée d'informations, d'idées et de commentaires en provenance des laboratoires, allant de propositions et recommandations très concrètes à des prises de position plus générales.

A noter que certaines recommandations dépassent le cadre du Cnrs et peuvent demander des adaptations de la législation. Le Cnrs est un acteur de poids pour proposer ces changements de législation, et peut solliciter la communauté scientifique pour appuyer une action auprès des parlementaires (association femmes & sciences ; collège des sociétés savantes).

Le travail a été initié par Valérie Doye, Marie Chabert, Bruno Lucas et Catherine Tallon-Baudry et a été étoffé et discuté par l'ensemble du conseil scientifique de l'Insb.

1- Sensibilisation aux biais

Recensement d'actions de sensibilisations aux biais déjà menées dans certains laboratoires :

- organiser des séances du film Picture a scientist : <https://www.pictureascientist.com/>
- faire passer les tests de biais implicites d'association femmes et humanités, hommes et sciences : <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html> (tests pertinents : Gender – Science ; Gender – Career)
- Rappeler régulièrement: biais de recrutement; biais de citations; biais dans la rédaction des lettres de recommandation, notamment avec l'aide de cette vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo&feature=emb_title
- faire savoir qu'être victime de discrimination ne rend pas expert.e en solutions pour lutter contre les discriminations
- faire savoir la difficulté qu'il y a à s'exprimer sans avoir l'air d'agresser la personne à qui l'on parle, quand on est victime de discrimination
- faire connaître l'Association femmes et sciences qui propose des outils multiples (conseils pratiques pour une communication non genrée, propositions pour le mentorat) <https://www.femmesetsciences.fr/>
- faire connaître le réseau et la charte ALBA <https://www.alba.network/> (initiatives de la communauté des neurosciences)
- faire connaître le site biaswatchneuro qui vérifie si les conférences (de neurosciences) respectent la proportion d'orateurs/oratrices de la communauté, et qui analysent les proportions d'autrices dans certains journaux de neurosciences <https://biaswatchneuro.com/>

Evolutions possibles pour une meilleure quantification des biais :

- quantifier la taille des locaux, temps sur les plate-formes, etc.. mis à disposition en fonction du genre

- Exprimer les résultats (concours, contrats, ...) en terme de taux de succès pour les femmes, taux de succès pour les hommes, vérifier que le taux n'est pas systématiquement inférieur pour les femmes ; demander à l'ANR de fournir ces taux, et de les analyser
- A quelques exceptions notables près, comme le travail de Pascal Huguet, les données quantifiées sur les biais manquent cruellement en France (études avec CV anonymes par exemple).
- lister les « tâches invisibles » (souvent genrées) pour les nommer précisément, les faire reconnaître et permettre de les inclure dans les CV et les critères d'évaluation.

Evolutions possibles pour une meilleure sensibilisation aux biais :

- Proposer une auto-évaluation sous la forme d'un questionnaire type (connaissez-vous les procédures de lutte contre le sexisme mise en place dans votre labo? combien de temps avez-vous mis à les trouver? Savez-vous à qui vous adresser si vous êtes confronté.e (victime ou témoin) de comportements sexistes? les infos étaient-elles claires?); un score peut être dérivé des réponses pour que chaque labo (centre, DR, organisme, ...) puisse s'auto-évaluer et suivre son évolution. Cette proposition est à articuler avec la proposition du comité parité-égalité (recommandation de 2018) d'un outil d'autoformation certifiant sur les stéréotypes de genre.

2- Conférences, réunions

- La mission pour la place des femmes a émis en 2019 une recommandation sur les manifestations scientifiques (<https://mpdf.cnrs.fr/comite-parite-egalite/recommandation/>), toujours pas en application semble-t-il, que nous proposons de modifier pour ajouter les mots en gras et supprimer les mots barrés : "Ne communiquer (en amont et en aval), **ne contribuer au financement et n'ajouter le logo/label CNRS** que sur les manifestations scientifiques qui incluent un nombre ~~« adéquat »~~ **reflétant au mieux la parité, mais au moins le taux de femmes de la discipline, dans le comité d'organisation et de femmes** oratrices invitées. Une demande de communication ou de financement doit être accompagnée d'un argumentaire « parité »"
- établir une fiche type de conseils pour l'organisation de manifestations scientifiques (micros sont adaptés à tout.e.s (ie micro main ou se mettant autour du cou), sonorisation est adaptée aux voies plus aiguës ; explicitation des conduites appropriées et inappropriées)
- s'assurer que la parole des femmes n'est ni coupée, ni oubliée; apprendre à faire reconnaître les séquences mansplaining
- développer les réunions en présentiel et hybride ; évaluer les bénéfices pour la parité
- s'assurer que les réunions au sein des laboratoires se tiennent sur une plage horaire compatible avec la gestion des enfants ; en particulier, les réunions décisionnaires devraient systématiquement se tenir dans la matinée, ou en tous cas ne jamais se terminer tard le soir.

3- Maternité, paternité

Gestion des congés maternité/paternité/parentaux.

Le plan d'action 2021-2023 (axe 2 objectif 6) propose de « *garantir le reversement des IJSS aux unités en cas de remplacement ou de prolongation dans le cadre d'un congé maternité d'une personne en CDD* ». Pour que cette proposition soit réellement efficace, il faudrait que :

- ce reversement soit **automatique**, c'est-à-dire fait sans que l'unité (ou la personne) ait à en faire la demande ; soit étendu au congé paternité, voire au congé parental ;
- les crédits correspondants à ce reversement soient **disponible à l'avance**, (ou en créant un fonds « tampon » afin d'avoir les crédits à l'avance), pour pouvoir effectivement embaucher pendant le congé maternité/paternité/parental . Par exemple pour les chargées de recherche en congé maternité/paternité/parental, cette somme pourrait leur permettre de ne pas arrêter leur projet de recherche, en finançant le recrutement d'un.e ingénieur.e pendant la durée de l'absence,
- les crédits correspondants à ce reversement **restent disponibles quelques temps**. Ceci permettrait de prolonger le contrat de la personne ayant pris le congé, ou d'embaucher. En effet pour une post-doctorante embauchée pendant les 3 ans d'un financement ANR et ayant eu 3 mois de congé

maternité, ce fonds permettrait de prolonger le contrat de la post-doctorante de 3 mois, au-delà de la date de fin du financement ANR. Une telle solution permettrait aussi de limiter la discrimination à l'embauche des jeunes femmes en post-doc, puisque la durée de l'emploi effective serait garantie. Ce point est d'autant plus important que le « leaky pipeline » commence à fuir au moment du post-doc. Par ailleurs, la disponibilité des fonds pendant quelques temps permettrait aussi à une chercheuse rentrant de congé maternité d'embaucher une aide ponctuelle pour relancer son projet.

Enfin, la question de la gestion des congés maternité dans les « tenure track » doit être explicitée en amont. Ne pas annoncer quelle est la politique de gestion des congés maternité dans les « tenure track » revient de fait à en éloigner les femmes envisageant une maternité.

Autres points

- différents points sont déjà évoqués dans le dossier établi par la mission pour la place des femmes, nous apportons quelques précisions : les personnels en CDD, très nombreux, doivent aussi bénéficier du soutien du Cnrs pour la garde d'enfants notamment. Ceci est d'autant plus important que la disparition des femmes dans la recherche commence au niveau post-doc.

- les temps partiels et interruptions de carrière sont maintenant spécifiés et devraient être mieux pris en compte lors de l'évaluation. Il serait bon de rappeler aux sections que plus de souplesse sur les critères d'âge, notamment pour les passages DR, permettrait de mieux prendre en compte les maternités et aléas de carrière.

- A ce jour, les auditions peuvent être organisées par visioconférence dans certains cas (situation de handicap, candidates enceintes notamment, comme indiqué dans le guide du candidat). Etendre cette mesure en autorisant les concours à distance pendant le congé maternité ou paternité pour les candidat.e.s qui le souhaitent.

- Communiquer sur le congé paternité et inciter à le prendre

- Accorder une prolongation automatique d'un an de la PEDR en cas de congé maternité

5- Augmenter le pourcentage de femmes en montant dans la hiérarchie

Toutes les données montrent que plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont représentées.

Donner l'exemple et communiquer activement

- Donner l'exemple de la parité à tous les niveaux, y compris aux plus hauts niveaux de la direction du Cnrs

- Inversement les correspondants locaux de la mission pour la place des femmes sont essentiellement... des femmes (seulement 4 hommes sur 23 personnes en tout) ; impliquer les hommes dans ces missions

- Demander à la communication du Cnrs de rédiger des pages wikipedia pour une sélection de chercheuses

- Promouvoir activement l'importance de la collaboration et coopération en recherche, plutôt que de la seule compétition

- S'assurer que toutes les formations proposées par le Cnrs en management, gestion d'équipes, gestion de projets / de réunions, gestion des conflits ont un volet consacré à la lutte contre les stéréotypes de genre

Faire évoluer les types de poste

- sur le long terme: a-t-on un déficit de candidatures féminines de plus en plus marqué au cours de la carrière, ou bien les postes proposés sont-ils de moins en moins attractifs pour les femmes? Peut-on changer la structure des organigrammes / les profils de poste pour rendre les postes hiérarchiquement plus élevés plus attractifs pour les femmes?
- pour chaque nouvelle réforme, faire une étude d'impact de la réforme sur l'amplification ou la réduction du « leaky pipeline ». Par exemple, les « tenure tracks » vont-ils contribuer à renforcer l'attractivité du système pour les femmes?
- Pour chaque nouvelle réforme, anticiper les questions qui vont se poser (ex tenure track, les salaires H/F seront-ils égaux, une action a-t-elle été entreprise en amont pour éviter les biais prévisibles ? comment les congés maternité ou paternité seront-ils pris en compte, y aura-t-il des extensions au delà des congés prévus par la sécurité sociale, puisque l'ERC estime à 18 mois la durée compensant la venue d'un enfant?)
- Pour chaque nouvelle réforme, réfléchir à l'équilibre des valeurs mises en avant pour déterminer quel public est ciblé: sont-elles plus axées sur une compétition féroce, traditionnellement associée à la masculinité, ou sur de nouvelles formes de coopération, traditionnellement associées à la féminité ?

Contre le déficit de candidatures féminines

- Mettre en place un système de mentoring entre personnes de stade de carrière différents
- généraliser les entretiens de carrières comme élément déclencheur de candidature.
- Des avis positifs personnalisés des commissions peuvent aussi encourager à candidater des chercheur(se)s manquant de confiance en eux/elles.
- Mettre en place des search committees qui vont chercher les candidatures féminines plutôt que de déplorer l'absence de candidatures féminines
- Mettre en place des formations pour rédiger appels d'offres et dossiers de promotion pour la prise de conscience des différences genrées qui existent spontanément (et tendent à favoriser les hommes sur eux).
- Mettre en place une formation pour les membres des commissions/reviewers etc pour tenir compte des différences « genrées » entre dossiers