

Charte égalité des chances

Cette charte a pour vocation de rendre un jury de recrutement attentif à la parité et l'égalité des chances. Cette charte explicite les points particuliers de vigilance et la mise en œuvre d'un tel dispositif au sein du jury de recrutement.

Article 1 : Mise en place du suivi

La présidente ou le président (ci---après dénommés "la présidence") du jury de recrutement attire l'attention des membres du jury sur la question des stéréotypes pouvant nuire à la parité et l'égalité des chances. Deux membres du jury, les membres « parité », idéalement une femme et un homme, sont désignés par la présidence du jury de recrutement concerné pour veiller, au cours du processus de recrutement, durant l'examen des dossiers et les délibérations du jury, à ce que les principes fondamentaux de parité et d'égalité des chances soient respectés. En particulier, un point est effectué à chaque étape importante du jury (admissibilité, admission) concernant les statistiques liées à la parité et l'égalité des chances 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. Typiquement s'il a y 20% de candidates, un processus sans "perte en ligne" produirait un résultat ou 20% environ des admissibles puis admis sont des femmes également (ceci évidemment à condition que les nombres absolus soient significatifs).

Article 2 : Diversité de profils

Les membres parité du jury veillent à ce que des profils de nature et/ou de nationalité différentes soient évalués de manière non biaisée. Ils s'assurent qu'aucun stéréotype conscient ou inconscient ne conduise à privilégier systématiquement un très petit nombre de cursus français mais qu'au contraire une certaine diversité des profils professionnels et personnels soit maintenue, et que les dossiers et/ou cursus éloignés des standards, y compris ceux issus de l'étranger, soient considérés en tenant compte de leur spécificité. Par exemple, on privilégiera la notion de "durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche depuis la thèse" plutôt que le critère d'âge pour comparer des cursus de candidats de manière équitable. De même, on essaiera de donner des indications sur le niveau d'excellence des cursus universitaires pour les candidats étrangers. Les membres parité sont en charge d'alerter la présidence du jury au cas où cette diversité serait une source de traitement biaisé.

Article 3 : Ruptures de carrière

Les membres du jury en général et les membres parité en particulier s'assurent de prendre en compte, lors de l'évaluation, les ruptures de carrière liées en particulier à la maternité/paternité. Ainsi, les membres parité veillent à ce que les informations complémentaires que les candidat.e.s auront jugé utiles d'indiquer dans leur dossier soient connues de tous les membres du jury. S'appuyant sur le fait que les normes européennes considèrent qu'une maternité doit être comptabilisée pour 18 mois de rupture de carrière, on pourra, ici, utiliser le critère d'un an de rupture de carrière par maternité. Les ruptures de carrière liées à la paternité seront comptabilisées de manière équivalente s'il y a eu une interruption effective de carrière. Par exemple, en 2020, à propos d'une thèse soutenue en 2012 par une femme ayant eu 2 enfants, le rapporteur pourra indiquer dans son rapport "6 ans de carrière dans l'ESR depuis la thèse".

Article 4 : Présentation

Il est aujourd'hui avéré que les styles des dossiers et des présentations peuvent être très différents selon le sexe des candidat.e.s : style plus ou moins agressif, plus ou moins égocentré, etc. Il est aussi avéré que de nombreux clichés sont consciemment ou inconsciemment activés selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate (cf., par exemple, <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx>). En particulier, un style agressif, écrit ou oral, pourra être perçu différemment selon le sexe des candidat.e.s (par exemple, comme manifestant de l'ambition chez un homme, et de l'arrogance chez une femme). À l'inverse, une même activité peut être surévaluée ou sous-évaluée selon les cas (les hommes pouvant être plus enclins à l'autopromotion, ou plus attentifs à "comptabiliser" chacune de leurs activités). S'il est difficile de changer la perception de chacun, il est important de veiller à ce qu'un trait de caractère ne mène pas à des conclusions différentes selon le sexe des candidat.e.s. Les membres parité sont vigilants sur les commentaires et conclusions issus de ces présentations.

Article 5 : Lettres de recommandation

Les lettres de recommandation peuvent elles-mêmes souffrir de "préjugés involontaires" (cf. par exemple, <http://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/exploring-the-color-of-glass.pdf>). En particulier, elles peuvent présenter des différences de style ou de ton selon le sexe des candidat.e.s qu'elles visent à soutenir. Par exemple, il peut arriver que les expressions et les

adjectifs utilisés pour souligner les qualités des candidat.e.s diffèrent en fonction de leur sexe : leadership, excellence, "potentiel" pour un homme, sérieux, compétence, gentillesse pour une femme. Ces différences de traitement, souvent involontaires mais reflétant des stéréotypes profondément enracinés, peuvent être discriminatoires envers les candidatures et carrières des femmes. Les membres du jury doivent être conscients de ce problème lors de l'examen des lettres de recommandation.