

Lettre ouverte

Nous sommes des mathématiciennes et mathématiciens qui souhaitent lutter contre toutes les discriminations, en particulier lors des recrutements.

Comme estimé par Laurence Broze, statisticienne, si l'on ne change rien, les femmes en mathématiques fondamentales disparaîtront en 2075 en France (voir [ici](#), slide 12/33). Nous savons que par endroits, des efforts ont été faits et des comités d'évaluation ou de recrutement proposent une sensibilisation à ces discriminations. Cependant, c'est loin d'être le cas partout. C'est notamment pour ces raisons que nous ne participerons désormais à des comités d'évaluation ou de recrutement que si des actions concrètes sont mises en place pour combattre ces discriminations, et les biais de toutes sortes envers les groupes discriminés, comme toutes les femmes, en mathématiques.

Nous demandons :

- des profils de postes qui mentionnent la **volonté de recruter des membres de groupes discriminés** ;
- des profils de postes avec des **critères d'évaluations explicites** ;
- une **sensibilisation des comités aux biais de genre** conforme aux recommandations de la Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Egalité et Diversité (voir [ici](#)) ;
- un rappel au comité de l'**historique des recrutements** dans l'UFR/laboratoire concerné sur 5 à 10 ans ;
- une **évaluation** des candidatures sur la base des critères mentionnés dans le profil, prenant en compte les **différents aspects du métier**, la **qualité** plutôt que la quantité, les **interruptions de carrière** et des **pratiques éthiques** de plus en plus importantes (refus de prendre l'avion, boycott de certains éditeurs. . .) ;
- des **profils de postes larges et ouverts**, avec le même intitulé et le même comité pour des postes du même rang et de même section, lorsque c'est possible.

Nous joignons à cette lettre des recommandations plus détaillées, complétées par des références à des recherches sur les biais dans le recrutement.

Recommandations

« A homogenous university faculty limits student and faculty creativity, discovery, and satisfaction ([Pag07, APR14]), whereas diversity in science furthers social justice, expands workforce talent, and increases objectivity ([Int09]). »

Extrait de *Now Hiring! Empirically Testing a Three-Step Intervention to Increase Faculty Gender Diversity in STEM*, par J. L. Smith, I. M. Handley, A. V. Zale, S. Rushing et M. A. Potvin

Profils de postes

Nous demandons :

- des profils de postes **larges et ouverts** mentionnant la volonté de pour promouvoir la diversité (e.g. la parité femme/homme) ;
- des **critères d'évaluation** annoncés explicitement dans la fiche de poste, prenant en compte les différents aspects du métier (enseignement, recherche, médiation scientifique, responsabilités locales et nationales variées), et la qualité plus que la quantité des productions ;
- un seul profil et un seul comité lorsque un établissement a plusieurs postes du même rang et même section.

Des profils de postes très spécifiques et qui ne mentionnent pas l'aspect diversité défavorisent les membres minoritaires dans la communauté ([BT10, GFK11, HS15, AVS⁺13, TST07, AM06, MA06, STOKR16]).

Des critères d'évaluation bien définis permettent de juger les candidatures de manière plus équitable. Par contre, des critères vagues (e.g. "recherche excellente") se prêtent plus à l'interprétation subjective et à l'adaptation aux candidats favoris et qui nous ressemblent plus [Hei01]. Il est aussi important d'attribuer le niveau d'importance des critères avant de commencer l'évaluation, pour qu'il ne soit pas adapté pour justifier des choix potentiellement biaisés [UC05].

Les comités sont moins susceptibles de choisir des candidat·e·s d'un groupe sous-représenté s'ils doivent choisir une seule personne, que s'ils sont en charge de recruter plusieurs personnes [CKRM20].

Préparation du comité de sélection

Nous demandons :

- la nomination de deux **référent-es parité** parmi les membres du comité ;
- un rappel au comité de l'**historique des recrutements** dans le laboratoire concerné sur 5 à 10 ans ;
- une sensibilisation des comités aux **biais implicites et explicites** conforme aux recommandations de la CPED (disponibles [ici](#)), en particulier dans les **lettres de recommandation**, grâce au visionnage de vidéos, l'utilisation de tests en ligne, le partage de documents... et une présentation des référent-es parité, avant la tenue des discussions.

Sensibiliser les membres des comités aux biais implicites et explicites a un effet positif sur la diversité du recrutement (voir [\[SHZ+15\]](#)).

Évaluation des dossiers de candidature

Nous demandons :

- une évaluation des candidatures à travers les critères explicités dans le profil ;
- un recours parcimonieux aux lettres de recommandation ;
- une évaluation des travaux de recherche qui se concentre sur la qualité des meilleures publications, plutôt que la quantité ;
- une prise en compte des pratiques éthiques dans l'évaluation des dossiers (refus de prendre l'avion, boycott de certains éditeurs et donc de certains journaux prestigieux...);
- une prise en compte des interruptions de carrière (e.g. congés maladie, congés maternité/paternité) et du temps consacré aux différentes responsabilités ;
- une évaluation des dossiers à avancement de carrière équivalent, sans discrimination d'âge académique ;
- un engagement à prioriser les personnes d'un groupe discriminé parmi les candidatures jugés comparables (par exemple, des candidatures ayant eu à peu près le même nombre de votes lors d'une consultation du comité).

L'indépendance et le niveau de contribution des femmes sont beaucoup plus souvent remis en question ([SSGR20]), et le langage des lettres de recommandation pour des hommes ou des femmes est souvent différent ([DPB⁺16, MHM09, SWW07, TP03]) — les hommes sont plutôt décrits comme brillants, tandis que les femmes sont plutôt décrites comme travailleuses, par exemple.

Les membres de groupes sous-représentés sont plus rarement sélectionnés pour des distinctions/bourses prestigieuses ([GSM⁺11, HLW⁺19, SJBD20]).

Souvent, la maternité pénalise les femmes. Par contre, la paternité ne pénalise pas et donne parfois même des avantages aux hommes [CBP07, FBHD04].

Avoir plusieurs membres de groupes minoritaires dans la liste de personnes auditionnées augmente la possibilité d'en recruter ([JHC16]), au-delà de l'impact de la simple probabilité.

Déroulement

Nous demandons que :

- la/le président·e, assisté·e notamment par les référent·es parité, assure une **atmosphère de débat favorable** :
 - l'avis de chaque membre, femme ou homme, jeune ou expérimenté, de stature scientifique plus ou moins grande, de caractère plus ou moins affirmé est considéré avec attention et équitablement,
 - des tours de table récoltant l'avis de chacun·e sont régulièrement effectués,
 - les arguments subjectifs basés sur du ressenti et les informations ne venant ni du dossier, ni de l'audition, doivent être signalés et écartés ;
- les référent·es parité veillent, au cours du processus de recrutement, durant l'examen des dossiers et les délibérations, à ce que tous les dossiers soient traités de la façon la plus équitable possible, notamment entre femmes et hommes. Elles/Ils effectuent en particulier un point à chaque étape importante du processus : présélection, choix pour les auditions et classement. Elles/Ils enregistrent les statistiques f/h à chacune des étapes et les communiquent aux membres du comité de sélection, pour éviter la diminution de la proportion de femmes, sauf raison scientifique dûment argumentée. Les chiffres relevés seront transmis à la direction du laboratoire et à la commission parité du laboratoire si elle existe.

Sources additionnelles

- Les repères juridiques autour de l'égalité, et en particulier :
 - la loi n°83-635 du 13 juillet 1983 – dite loi Roudy (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504474/>) – qui prévoit la possibilité d'avoir recours à des actions positives pour obtenir l'égalité ;
 - la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 – dite loi Génisson (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000756495) – qui introduit l'obligation de la négociation collective sur l'égalité professionnelle, pour essayer de remédier aux inégalités.

Les autres lois sur ce sujet sont décrites sur le site de l'Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>), dans la section *Repères juridiques*.

- *What Is Bias and How Does it Emerge in Faculty Hiring ?*, disponible sur <https://advance.umd.edu/media/31/download>
- *A Guide for Broadening Faculty Searches at Montana State University*, disponible sur https://www.montana.edu/nsfadvance/documents/MSU_searchtoolkit_v5.0web.pdf
- Vidéo *Les biais implicites à l'œuvre*, par Sorbonne Université, disponible sur <https://www.youtube.com/watch?v=l4rCUxIBZnw>
- Vidéo *Les biais de genre lors du recrutement dans les institutions de recherche* par Institució Cerca : Centres de Recerca de Catalunya, disponible sur <https://mediaserver.unige.ch/play/113923>
- Charte des jurys Inria disponible sur <https://parite.inria.fr/fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/>
et diaporama associé sur la parité et l'égalité des chances dans les concours : https://parite.inria.fr/files/2016/01/Biais_concours.pdf
- Charte pour l'égalité femme-homme de la SMF disponible sur <https://smf.emath.fr/smf-dossiers-et-ressources/charte-pour-legalite-femme-homme>
- Le site de l'Insmi consacré aux questions de parité et égalité en recherche mathématique regroupe plusieurs ressources qui peuvent par exemple être utilisées par des comités de sélection : <https://parite.math.cnrs.fr/ressources.html>

Références

- [AM06] Derek Avery and Patrick McKay. Target practice : An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants. *Personnel Psychology*, 59 :157 – 187, 03 2006.
- [APR14] Evan Apfelbaum, Katherine Phillips, and Jennifer Richeson. Rethinking the baseline in diversity research should we be explaining the effects of homogeneity? *Perspectives on Psychological Science*, 9 :235–244, 05 2014.
- [AVS⁺13] Derek Avery, Sabrina Volpone, Robert Stewart, Aleksandra Lukyte, Morela Hernandez, Patrick McKay, and Mikki Hebl. Examining the draw of diversity : How diversity climate perceptions affect job-pursuit intentions. *Human Resource Management*, 52 :1–20, 03 2013.
- [BT10] Marise Ph. Born and Toon W. Taris. The impact of the wording of employment advertisements on students' inclination to apply for a job. *The Journal of Social Psychology*, 150(5) :485–502, 2010. PMID : 21058576.
- [CBP07] Shelley J. Correll, Stephen Benard, and In Paik. Getting a job : Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5) :1297–1338, 2007.
- [CKRM20] Edward Chang, Erika Kirgios, Aneesh Rai, and Katherine Milkman. The isolated choice effect and its implications for gender diversity in organizations. *Management Science*, 66, 03 2020.
- [DPB⁺16] Kuheli Dutt, Danielle L. Pfaff, Ariel F. Bernstein, Joseph S. Dillard, and Caryn J. Block. Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. *Nature Geoscience*, 9(11) :805–808, November 2016.
- [FBHD04] Kathleen Fuegen, Monica Biernat, Elizabeth Haines, and Kay Deaux. Mothers and fathers in the workplace : How gender and parental status influence judgments of job-related competence. *Journal of Social Issues*, 60 :737 – 754, 11 2004.
- [GFK11] Danielle Gaucher, Justin P Friesen, and Aaron C. Kay. Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101 1 :109–28, 2011.
- [GSM⁺11] Donna Ginther, Walter Schaffer, Beth Masimore, Faye Liu, Laurel Haak, and Raynard Kington. Race, ethnicity, and nih research awards. *Science (New York, N.Y.)*, 333 :1015–9, 08 2011.

- [Hei01] Madeline Heilman. Description and prescription : How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues - J SOC ISSUES*, 57 :657–674, 12 2001.
- [HLW⁺19] Travis A. Hoppe, Aviva Litovitz, Kristine A. Willis, Rebecca A. Meseroll, Matthew J. Perkins, B. Ian Hutchins, Alison F. Davis, Michael S. Lauer, Hannah A. Valantine, James M. Anderson, and George M. Santangelo. Topic choice contributes to the lower rate of nih awards to african-american/black scientists. *Science Advances*, 5(10) :eaaw7238, 2019.
- [HS15] Lisa Horvath and Sabine Sczesny. Reducing women's lack of fit with leadership ? effects of the wording of job advertisements. *à paraître dans European Journal of Work and Organizational Psychology*, 07 2015.
- [Int09] Kristen Intemann. Why diversity matters : Understanding and applying the diversity component of the national science foundation ?s broader impacts criterion. *Social Epistemology*, 23(3) :249–266, 2009.
- [JHC16] Stefanie K. Johnson, David R. Hekman, and Elsa T. Chan. If there's only one woman in your candidate pool, there's statistically no chance she'll be hired. *Harvard Business Review*, 2016.
- [MA06] Patrick McKay and Derek Avery. What has race got to do with it ? unraveling the role of racioethnicity in job seekers' reactions to site visits. *Personnel Psychology*, 59 :395 – 429, 04 2006.
- [MHM09] Juan Madera, Mikki Hebl, and Randi Martin. Gender and letters of recommendation for academia : Agentic and communal differences. *The Journal of applied psychology*, 94 :1591–9, 11 2009.
- [Pag07] S.É. Page. *The Difference : How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies (New Edition)*. Princeton University Press, 2007.
- [SHZ⁺15] Jessi L. Smith, Ian M. Handley, Alexander V. Zale, Sara Rushing, and Martha A. Potvin. Now Hiring ! Empirically Testing a Three-Step Intervention to Increase Faculty Gender Diversity in STEM. *BioScience*, 65(11) :1084–1087, 10 2015.
- [SJBD20] Isis Settles, Martinique Jones, Nicole Buchanan, and Kristie Dotson. Epistemic exclusion : Scholar(ly) devaluation that marginalizes faculty of color. *Journal of Diversity in Higher Education*, 14, 03 2020.

- [SSGR20] Heather Sarsons, Arthur Schram, Klarita GÃ«rxhani, and Ernesto Reuben. Gender differences in recognition for group work. *Journal of Political Economy*, 129, 08 2020.
- [STOKR16] Daryl Smith, Caroline Turner, Nana Osei-Kofi, and Sandra Richards. Interrupting the usual : Successful strategies for hiring diverse faculty. *The Journal of Higher Education*, 75 :133–160, 11 2016.
- [SWW07] Toni Schmader, Jessica Whitehead, and Vicki Wysocki. A linguistic comparison of letters of recommendation for male and female chemistry and biochemistry job applicants. *Sex roles*, 57 :509–514, 02 2007.
- [TP03] Frances Trix and Carolyn Psenka. Exploring the color of glass : Letters of recommendation for female and male medical faculty. *ADVANCE Library Collection*, 14, 03 2003.
- [TST07] Franklin A. Tuitt, Mary Ann Danowitz Sagaria, and Caroline Sotello Viernes Turner. *Signals and Strategies in Hiring Faculty of Color*, pages 497–535. Springer Netherlands, Dordrecht, 2007.
- [UC05] Ericluis Uhlmann and Geoffrey Cohen. Constructed criteria redefining merit to justify discrimination. *Psychological science*, 16 :474–80, 07 2005.