

Recommandations aux comités de sélection sur les questions de parité et d'égalité des chances¹

- 1. Membres « parité ».** Deux membres du comité, les membres « parité », idéalement une femme et un homme, 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.

- 2. Points de vigilance.** 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 candidat.e.s. Les membres parité sont vigilants sur les commentaires et conclusions issus de ces présentations.
- d) Être également conscient du fait que les lettres de recommandation peuvent elles-même souffrir de « préjugés involontaires ». 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 annexe).

- 3. Équité au sein du comité.** 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.

1 Inspirées de <https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/>

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.

Annexe :

Selon une étude issue de la Wayne State University dans laquelle on a comparé systématiquement les lettres de recommandation rédigées pour des femmes et celles pour des hommes, les lettres pour les femmes étaient davantage susceptibles de présenter les caractéristiques suivantes :

- être plus brèves et incomplètes;
- compter des termes associés au sexe (p. ex. femme, dame, mère, épouse);
- compter moins d'adjectifs « de démarcation » (p. ex. excellent, exceptionnel, etc.);
- compter des « éléments semant le doute » (c'est-à-dire une formulation péjorative, des énoncés moins fermes, des commentaires sans explication, des éloges peu dynamiques et des faits n'ayant aucun rapport avec le sujet);
- mettre l'accent sur les qualités interpersonnelles de la personne (p. ex. aimable, compatissante, etc.) plutôt que sur ses compétences en recherche ou ses réalisations;
- compter des renseignements personnels qui ne sont pas utiles pour le poste.

Tiré de <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx#prejuges>
au sujet de l'étude <http://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.