

Conseil scientifique de l'institut des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI)

Recommandation

Au sujet de la parité :

lors du précédent mandat (2010-2014), le Conseil scientifique de l'INSMI avait constaté : « Tous les indicateurs montrent que la situation des femmes en mathématiques se détériore au lieu de s'améliorer comme elle le fait dans d'autres disciplines ou dans d'autres pays. [...] A noter le petit nombre de femmes professeures en section 25, une espèce en voie d'extinction [...] Une action volontariste à tous les niveaux (recrutement, promotion) est désormais nécessaire ». Il avait fait également un certain nombre de recommandations.

Le présent Conseil (2014-2018) ne peut que faire le même constat. Certaines des recommandations, adoptées au niveau national ou au niveau du CNRS tout entier, comme la parité dans les propositions de médailles du CNRS, ont amélioré quelque peu la visibilité des femmes. Mais il faut noter que, dans cette question, adopter de bonnes pratiques à un certain niveau n'a pas nécessairement d'effet à un autre et peut même avoir des effets contrastés, comme c'est le cas pour l'obligation de parité dans les comités de recrutement. Le Conseil constate en particulier que la situation ne s'améliore absolument pas en ce qui concerne les recrutements.

Nous proposons les recommandations qui suivent :

- Des statistiques précises sont nécessaires pour suivre l'évolution de la situation. Les données concernant l'indice de parité académique (<http://postes.smai.emath.fr/parite/ipa>) doivent être complétées chaque année pour chaque unité de recherche. Outre les données actuelles (chiffres et % de femmes et d'hommes de rang A et B, et parmi les professeurs en section 25), nous demandons que soient ajoutées les données concernant les doctorants et doctorantes. De même, l'indice de mobilité académique doit être renseigné chaque année et sexué (ce qui n'est pas encore le cas maintenant).
- Ces données doivent être indiquées explicitement dans les rapports d'évaluation des laboratoires, et prises en compte dans l'attribution de crédits et de personnel.
- Les mesures légales contre le harcèlement ou la discrimination doivent être soutenues par un appui informé aux victimes. Les modalités de signalement doivent être accessibles.
- Une formation sérieuse sur la parité, les discriminations et les stéréotypes doit être donnée aux membres du Comité national et aux directeurs et directrices de laboratoire.

Cette formation pourrait utilement intégrer une comparaison avec les actions entreprises dans d'autres pays et leurs résultats.

- La nomination d'un comité parité et d'un référent ou d'une référente parité doit être encouragée dans chaque laboratoire.
- Un accès différencié à l'information peut être une source de discrimination. Les informations sur les délégations et les CRCT doivent donc être facilement accessibles, complètes et diffusées à tout le personnel des laboratoires dès le début des périodes de candidature.
- Les femmes doivent être individuellement encouragées à demander des délégations ou des CRCT, en particulier pour préparer une HDR. Une politique incitative au moment du redémarrage d'une activité de recherche après une période d'arrêt doit offrir la possibilité d'inviter des collègues ou des post-doctorants, de participer à des colloques ou de partir en mission.
- Un nombre minimal de femmes doit figurer dans les comités de rédaction des revues et les comités scientifiques, et parmi les conférenciers des colloques. Cela devrait être rendu obligatoire pour toute manifestation ou tout programme bénéficiant d'un soutien financier du CNRS.
- Une bonne pratique pour s'assurer de la présence de femmes dans les colloques ou les comités est de commencer par les choisir. De même, il est recommandé de commencer les procédures d'affectation des chercheurs recrutés au CNRS par celles des femmes.
- L'INSMI doit poursuivre la réflexion sur la manière dont les règles et pratiques implicites ou explicites dans la communauté mathématique en matière de recrutement, promotions, congés, organisation et environnement de travail peuvent affecter la situation des femmes et l'objectif de parité.
- L'INSMI doit aussi contribuer à augmenter le nombre de femmes susceptibles de s'engager dans une carrière mathématique, en soutenant des actions d'information en classes préparatoires, et dans les masters scientifiques, en participant à la réflexion sur les concours d'entrée aux ENS et les filières alternatives. Un financement spécifique pour les étudiantes de Master et les doctorantes mériterait d'être étudié.
- La question de la parité a surtout été soulevée jusqu'à présent pour les personnels chercheurs. Elle doit être aussi étudiée pour les personnels ITA et assimilés, où une grande disparité existe aussi selon les catégories.

Fabrice PLANCHON

Président du CSI INSMI

Recommandation adoptée le 22 décembre 2017

14 votants : 14 oui, 0 abstention, 0 non

Destinataires :

- Antoine Petit, Président du CNRS
- Christophe Coudroy, Directeur général délégué aux ressources
- Elisabeth Kohler, Directrice de la mission pour la place des femmes
- Pascal Auscher, Directeur de l'INSMI
- Danièle Escudié, Présidente du C3N et du CSI de l'INSIS
- Bruno Chaudret, Président du Conseil Scientifique
- Philippe Baptiste, Directeur de cabinet, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
- Pascale Launois-Bernède, Présidente du CSI de l'INP
- Bertram Blank, Président du CSI de l'IN2P3
- Franck Poitrasson, Président du CSI de l'INSU
- Jean-Pierre Djukic, Président du CSI de l'INC
- Christelle Baunez, Présidente du CSI de l'INSB
- Cécile Michel, Présidente du CSI de l'INSHS
- Jose Miguel Sanchez-Perez, Président du CSI de l'INEE
- Christian Barillot, Président du CSI de l'INS2I