Recommandations aux comités de sélection
sur les questions de parité et d'égalité des chances[1]

- En amont de la première réunion du comité de sélection, un temps d'échange a lieu entre la présidente ou le président du comité de sélection et le comité parité.

- Le comité parité fournit à la présidente ou au président les chiffres parité du LMJL, pour diffusion à tous les membres du comité en amont de la première réunion.

- En introduction de la première réunion de comité de sélection, la présidente ou le président du comité de sélection parle de l'importance pour le laboratoire d'améliorer la parité au sein de ses équipes. Il ou elle fait visionner la vidéo des panels de l'ERC ou celle de Sorbonne Université, qui illustre certains préjugés pouvant être à l'œuvre dans le processus de sélection, ainsi que des bonnes pratiques pour prendre du recul.

  Deux référents parité sont désignés au sein du comité (autres que la présidente ou le président) : une femme et un homme, extérieur et local. Ces référents seront chargés de veiller à ce que, au cours de tout le processus de recrutement, les dossiers femme/homme soient traités de la façon la plus équitable possible.

- La présidente ou le président doit créer une atmosphère de débat favorable, où l'avis de chaque membre, femme ou homme, expérimenté ou jeune, 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.

- Lors de l'évaluation des dossiers, les ruptures de carrière liées en particulier à la maternité/paternité, mais aussi à des congés maladie longue durée, sont pris en compte. Un congé maternité sera comptabilisé comme 18 mois d'interruption de carrière (comme c'est le cas pour les candidatures à l'ERC). Notamment, la présidente ou le président invite les rapporteurs à mentionner en première lecture des dossiers la durée de carrière (en prenant en compte les congés maternité, sans le mentionner), et non la date de soutenance de thèse. Par exemple, si le comité se déroule en 2023, pour une candidate ayant soutenu fin 2018 et ayant eu un congé maternité, il sera mentionné en première lecture une ancienneté de 3 ans depuis la thèse (et non 4).

- A chaque étape du processus de sélection (réception des dossiers, sélection des auditionnés, classement), les statistiques de parité en pourcentage femmes/hommes seront enregistrées et transmises au directeur du laboratoire et au comité parité. Elles seront également partagées en conseil de laboratoire.

1 Inspirées de https://parite.inria.fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/ et des recommandations adressées par le directeur du CNRS aux jury de recrutement et de promotion