

A Paris, le 18 mai 2020

A l'attention de :

Mesdames et Messieurs les Présidentes et Présidents d'Université
Mesdames et Messieurs les Directrices et Directeurs d'École

Objet : Crise sanitaire, inégalités femmes-hommes et comités de sélection

Madame, Monsieur,

La période de crise sanitaire, et en particulier les semaines de confinement, ont exacerbé les inégalités de genre. Les tâches domestiques et parentales, dont le poids a augmenté au cours de ces semaines, ont été inégalement réparties entre les femmes et les hommes. Une étude¹ a en effet révélé que les femmes ont davantage pris en charge les tâches ménagères, qu'il y ait ou non des enfants au sein du foyer. Et lorsqu'il y a des enfants, le suivi pédagogique a lui aussi pesé plus lourdement sur le temps des femmes. Il ne s'agit certes pas d'une recherche mais cela nous donne tout de même des indices de ce qui a pu se jouer au sein des foyers.

Cette première étude a été renforcée par plusieurs autres observations, notamment relayées dans l'article du quotidien *Le Monde*, [« Confinement : l'inégale répartition des tâches domestiques nuit au travail des chercheuses »](#). Ainsi la production scientifique des femmes semble avoir été plus affectée par les mesures de confinement que celle des hommes, laquelle pourrait même avoir été favorisée durant cette période.

Tous ces éléments demandent à être confirmés par des recherches académiques. Toutefois ils doivent nous alerter sur une possible iniquité lors du passage des candidats et candidates devant les comités de sélection. Un temps de préparation plus faible, une disponibilité moins grande, voire une fatigue plus importante des femmes pourraient jouer en leur défaveur. Le CNRS a d'ailleurs publié un article à ce sujet : [« COVID-19 : la parité en recherche menacée ? »](#). Il y est notamment écrit *« Même s'il est difficile de généraliser des mesures et même d'imaginer ce qu'elles pourraient être, nous demandons aux jurys de concours et aux responsables d'entretiens d'être vigilants face à ces circonstances exceptionnelles, d'être encore plus sensibles à ce qui a déjà été mis en évidence par le passé au niveau des risques d'inégalités »*

¹ Etude réalisée par l'institut Harris Interactive à la demande du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations en avril 2020

A l'heure où les établissements doivent préparer les plans de réduction des inégalités imposés par la loi de transformation de la fonction publique (2019) et en pleine campagne de recrutement, la CPED est, elle-aussi, inquiète des conséquences en termes d'inégalités de genre à l'issue de cette période de confinement. L'objectif de renforcement de l'égalité ne saurait en effet être secondaire, il a valeur constitutionnelle et plusieurs ressources peuvent aider les établissements en ce sens :

- Le [guide édité par le Défenseur des droits](#) caractérise le principe fondamental d'interdiction des discriminations lors du recrutement. Il indique qu'il est possible dans le cadre d'actions positives et, à compétences égales, de favoriser le sexe sous-représenté.
- L'université de Lausanne a réalisé une vidéo en français à l'attention des membres de ses comités de sélection : <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>
- L'institut CERCA, Centres de Recerca de Catalunya a également produit une vidéo, en anglais cette fois, sur les biais de genre dans les recrutements scientifiques : <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo#action=share>

Toutes ces ressources, dont certaines sont déjà utilisées au sein de vos établissements, peuvent aider les membres des comités de sélection à prendre conscience des biais qui traversent leurs analyses et discussions et ainsi à en limiter l'impact sur leurs décisions². A l'issue de la période de confinement, sensibiliser les scientifiques à ces mesures simples de lutte contre les discriminations prend une importance plus grande encore.

Nous comptons sur votre vigilance et sur l'exemplarité de votre établissement pour que femmes et hommes soient évalués de manière égale et sans *a priori*.

En vous souhaitant de bons recrutements, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Sandrine Rousseau
Présidente de la CPED



² Voir à ce sujet : Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav.* 3(11):1171-1179. doi: 10.1038/s41562-019-0686-3