

# Attention aux effets pervers des contraintes disproportionnées de représentation féminine !

(Version préliminaire, 30 janvier 2017)  
Vos commentaires sont les bienvenus !

## Introduction

(par Christine Lescop, avec l'aide de Catriona Maclean)

Dans son numéro d'octobre 2016, la Gazette des Mathématiciens a publié un article de Laurence Broze [1] sur la parité dans les comités de sélection.

Ici, nous attirons l'attention sur certains effets pervers des contraintes disproportionnées de représentation féminine dans diverses instances, et nous proposons une motion sur la participation des femmes aux comités de sélection.

**Contexte** Comme rappelé dans l'article [1], le décret 2014-997 du 2 septembre 2014 stipule « Les comités de sélection comprennent une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe. Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des disciplines, dans lesquelles, compte tenu de la répartition entre les sexes des enseignants-chercheurs, il peut être dérogé à la proportion minimale de 40 %, ainsi que la proportion minimale dérogatoire que doit respecter chacune de ces disciplines. » et le décret du 21 avril 2015 stipule « Pour une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, la liste des disciplines pouvant déroger à la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe au sein de chaque comité de sélection institué en vue des concours de recrutement des professeurs des universités et les proportions minimales dérogatoires que doivent respecter chacune de ces disciplines sont fixées ainsi qu'il suit (... Mathématiques 25 14%, Mathématiques Appliquées 26 30% ...). »

Selon des statistiques publiées par Laurence Broze sur le site de *femmes et mathématiques* [2], il y avait, en 2015, 33 PR femmes pour 497 PR hommes (6,2%) et 156 MCF femmes pour 701 MCF hommes (18,2%), en section 25 du CNU. Selon le bilan social 2015 du CNRS [3], il y avait, en 2015, 35 DR femmes pour 134 DR hommes (20,7%) et 32 CR femmes pour 191 CR hommes (14,4%) à l'INSMI (qui comprend les sections 25 et 26 du CNU).

Dans ce contexte, la charge de travail des femmes pour les comités de sélection en section 25 est supérieure de plus de deux fois à celle des hommes pour les comités PR, et de plus de trois fois pour les comités MCF. Ces minima stricts théoriques ne tiennent pas compte du minimum de deux représentantes par comité, des effets d'arrondis sur les petits nombres, et du zèle de certains comités. En réalité, le rapport entre la charge de travail des femmes pour les comités de sélection en section 25 et celle des hommes est plus proche de 4. Les femmes accomplissent ce travail supplémentaire au détriment de leur travail de recherche, plus susceptible de leur apporter une véritable reconnaissance scientifique.

Un article [4] de Joya Misra, Jennifer Hickey, Elissa Holmes et Stephanie Agiomavritis met en évidence une surcharge importante en travail d'intérêt collectif des femmes *associate professor* par rapport aux hommes *associate professor* (de l'ordre de 5 heures par semaine)<sup>1</sup> et suggère que c'est une des principales causes d'un "plafond d'ivoire" qui empêcherait les femmes d'accéder aux postes de *full professor*.

Une étude influente et médiatisée [5] de Corinne A. Moss-Racusina, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, et Jo Handelsman met en évidence des discriminations importantes liées au genre en science, mais elle montre aussi que les femmes ne discriminent malheureusement pas moins les femmes que ne le font les hommes.

Avec moins de 30% de femmes étudiantes dans les filières scientifiques, en classe préparatoire comme à l'université<sup>2</sup>, et en tenant compte des statistiques déjà citées, il paraît disproportionné, et pénalisant pour les mathématiciennes, de viser à court terme des taux de représentation des femmes de 40% dans les instances d'évaluation et dans les instances administratives, en mathématiques.

**Conclusion** Je suis personnellement opposée à des quotas dans les comités de sélection qui imposent aux femmes une charge de travail plus de deux fois plus importante que celle de nos collègues masculins. Je pense que la sursollicitation dans les instances administratives et dans les instances d'évaluation des femmes mathématiciennes nuit à leur activité scientifique, et que cette sursollicitation dessert donc la cause qu'elle est censée défendre.

---

1. « women associate professors ... spent nearly five hours more a week on service »  
2. en 2011, selon les données du ministère [6]

**Démarche** J'ai recueilli des témoignages, propositions ou opinions (variées)<sup>3</sup>, auprès de mathématiciennes. Ils sont disponibles ici<sup>4</sup> ou à la fin de ce texte.

J'ai aussi recueilli des signatures<sup>5</sup> sur la motion suivante.

## Motion

**Nous refusons de participer significativement proportionnellement plus que les hommes aux tâches incombant aux comités de sélection. Nous rappelons notre droit à refuser de participer à ces comités, même lorsque leur fonctionnement est mis en péril par des quotas disproportionnés de représentation féminine que nous ne revendiquons pas.**

Claire Amiot, algébriste, MCF, Institut Fourier, Grenoble,  
Marie-Claude Arnaud, dynamique, PR, Laboratoire de Mathématiques d'Avignon,  
Sylvie Benzoni-Gavage, PR, Université Claude Bernard Lyon 1,  
Anne Broise, théorie ergodique, MCF, Laboratoire de mathématique, Orsay,  
Zoé Chatzidakis, DR, DMA, ENS Paris,  
Sara Checcoli, théoricienne des nombres, MCF, Institut Fourier, Grenoble,  
Sophie Chemla, algébriste, Université Pierre et Marie Curie,  
Loren Coquille, probabiliste, MCF, Institut Fourier, Grenoble,  
Camille Coron, probabiliste, MCF, Laboratoire de Mathématiques d'Orsay,  
Isabelle Gallagher, PR, Université Paris-Diderot, Paris,  
Catherine Gille, MCF, IMJ-PRG, Université Paris-Diderot,  
Sandrine Grellier, mathématicienne, professeur à l'Université d'Orléans,  
Caroline Gruson, théorie des représentations, PR, Université de Lorraine,  
Christine Huyghe, CR CNRS (géométrie arithmétique), Strasbourg,  
Élise Janvresse, professeur à l'Université de Picardie Jules Verne, section 26,  
Clémence Labrousse, MCF à l'Université de Picardie Jules Verne,  
Ana G. Lecuona, topologue, MCF, I2M, Marseille,  
Christine Lescop, topologue, DR, Institut Fourier, Grenoble,  
Catriona Maclean, géomètre, MCF, Institut Fourier, Grenoble,  
Ariane Mézard, PR, Université Pierre et Marie Curie,  
Evelyne Miot, CR CNRS, Institut Fourier, Grenoble,  
Sophie Morier-Genoud, MCF, Université Pierre et Marie Curie,  
Luisa Paoluzzi, topologue, professeur, Institut mathématique de Marseille,

---

3. auxquels vous pouvez proposer d'ajouter les vôtres qui sont les bienvenus!

4. <https://www-fourier.ujf-grenoble.fr/~lescop/parity/TemParity.pdf>

5. Là aussi, les vôtres sont les bienvenues!

Anne Pichon, géomètre, PR, Université Aix-Marseille,  
Jasmin Raissy, dynamique, maître de conférences, Toulouse,  
Marusia Rebolledo, théorie des nombres, MCF, Université Clermont Au-  
vergne,  
Pascale Roesch, professeur à l'Université de Toulouse,  
Sylvie Ruet, dynamique, MCF, laboratoire de mathématiques d'Orsay,  
Laure Saint-Raymond, professeur à l'Université Pierre et Marie Curie,  
Marielle Simon, chargée de recherches, INRIA Lille Nord Europe,  
Anne Vaugon, géomètre, MCF, Laboratoire de Mathématiques d'Orsay,  
Claire Voisin, Collège de France

...et qui veut ...

## Témoignages, positions

**Témoignage de Marusia Rebolledo** Au problème de la surcharge de travail imposée par les quotas s'ajoute un autre effet pervers : celui de la non-lisibilité : nous propose-t-on ces charges pour notre compétence ou notre genre ? Pour moi, c'est l'effet le plus pervers. En premier lieu pour notre propre confiance en nous mais aussi pour la lecture que peuvent en faire les collègues (hommes ou pas). Dès lors, c'est un peu une double peine : nous avons plus de travail mais en plus, ce travail n'est probablement pas reconnu à sa juste valeur (puisque demeure le doute que nous soyons dans ces comités « parce que nous sommes des femmes »).

**Texte de Caroline Gruson** Nous rencontrons des problèmes grandissants avec les « quotas de femmes » dans les instances universitaires. Dans certaines disciplines scientifiques, les femmes sont fortement sous-représentées et donc :

- nous sommes en permanence sollicitées pour participer à des comités de sélection, siéger au CNU, au CoNRS, apparaître sur les listes électorales des différents conseils de nos universités, sans compter la parité maintenant demandée dans les jurys de thèse...

- les responsables de listes qui doivent contacter les femmes ont bien des difficultés à remplir les quotas.

Le problème que cela pose est très simple : pour faire notre travail dans ces instances, nous devons avoir une bonne information scientifique et être des chercheuses actives, ce qui demande du temps et de la disponibilité - dont nous ne disposons pas toujours vu la quantité de choses qu'on nous demande au titre de la parité.

Dans un certain nombre de discussions on entend que pour faire partie d'un jury de thèse, il n'est pas nécessaire d'être un expert du sujet traité : de qui se moque-t-on ? Est-il souhaitable de faire entrer des femmes non compétentes sur le domaine de recherche simplement pour obtenir une proportion qui fasse joli sur le papier ? Est-ce qu'il est normal de dire d'une femme présente dans une instance ou un jury qu'elle siège en tant que femme et pas es-qualités ? Cette posture présente un fort risque : entraîner les femmes à refuser toute participation pour ne pas subir les remarques parfois très maladroites de certains collègues. Un certain nombre de femmes refusent déjà publiquement de faire partie des comités de sélection au titre de cet argument.

D'autre part, croit-on réellement que la seule présence de femmes dans les instances améliorera la proportion de femmes recrutées ? Cela semble illusoire pour plusieurs raisons, dont la première est une question de vivier : parmi les candidat(e)s aux postes offerts au concours, la proportion de femmes n'est pas énorme : peut-être faudrait-il penser, en amont, à former davantage de femmes aux métiers de la recherche ? Une piste possible serait de réaliser une version moderne des « écoles normales de jeunes filles », par exemple en recrutant les élèves des ENS par des concours différents pour hommes et femmes puisque la mixité du concours, par exemple en mathématiques, n'a pas abouti à la parité des recrutements. Mais bien entendu une telle politique serait considérée comme rétrograde. . .

Enfin, pour les mathématiques en tous cas, le nombre beaucoup trop faible de postes ouverts aux concours d'enseignants-chercheurs et de chercheurs rend difficile de mettre en place une stratégie purement volontariste en termes de parité.

**Position de Luisa Paoluzzi** J'ai décidé de ne plus accepter d'être membre de CdS ou d'autres comités, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012 imposant un quota minimal de 40% de femmes dans les instances de la fonction publique.

A mon avis, il n'est pas du tout clair que cette initiative portera à un rééquilibrage des pourcentages hommes/femmes dans certains secteurs de l'emploi public. Ce qui est certain, en revanche, est que, dans le milieu des enseignants-chercheurs en mathématiques, cette pratique aura comme conséquence une augmentation du nombre de comités et instances auxquels chaque femme devra participer, due au fait que les femmes seront, grosso modo, quatre fois plus sollicitées que leurs collègues hommes pour accomplir ce type de tâche.

Je considère ironique, et même plutôt désolant, qu'une loi dont le but

affiché est de défendre l'égalité professionnelle hommes-femmes, ait comme conséquence immédiate une surcharge de travail importante pour les femmes, à parité d'emploi occupé.

A l'heure actuelle, je trouve toute requête de participation aux comités et aux autres instances désagréable voire dégradante, car il est impossible de ne pas imaginer qu'elle n'est pas issue purement de la constatation que mon sexe est d'un genre plutôt que d'un autre, alors qu'auparavant elle relevait de la considération que les collègues portaient à mon égard en tant qu'enseignant-chercheur ou à leur estimation de mon adéquation avec la tâche à accomplir.

"Grâce" à cette loi, et pour la première fois dans ma vie, je me sens discriminée au travail à cause de mon sexe. Cela n'avait jamais été le cas dans le passé, même dans un milieu bien connu pour être à très forte majorité masculine.

**Autres témoignages, opinions ou propositions bienvenus** ici ou sur <https://www-fourier.ujf-grenoble.fr/~lescop/parity/TemParity.pdf>.

## Références

- [1] L. BROZE – « Recrutements en mathématiques : premier bilan de la réforme des comités de sélection », *Gazette des Mathématiciens* **150** (octobre 2015), [http://smf4.emath.fr/Publications/Gazette/2016/150/smf\\_gazette\\_150\\_48-56.pdf](http://smf4.emath.fr/Publications/Gazette/2016/150/smf_gazette_150_48-56.pdf).
- [2] L. BROZE – « Statistiques », *Site femmes et mathématiques* (septembre 2016), [http://www.femmes-et-maths.fr/?page\\_id=1504](http://www.femmes-et-maths.fr/?page_id=1504).
- [3] OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE – « Base Bilan social 2015 », *DRH/OMES* [https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/omes/documents/pdf/2015/Livret%20global%20\\_FIM\\_CH%202015\\_INSTITUTS.pdf](https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/omes/documents/pdf/2015/Livret%20global%20_FIM_CH%202015_INSTITUTS.pdf).
- [4] J. MISRA, J. H. LUNDQUIST, E. HOLMES, S. AGIOMAVRITIS – « The Ivory Ceiling of Service Work. Service work continues to pull women associate professors away from research. What can be done? », *AAUP (American Association of University Professors)* (2011), <https://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work#.WB2dTbWvukB>.
- [5] C. A. MOSS-RACUSINA, J. F. DOVIDIOB, V. L. BRESOLLC, M. J. GRAHAMA, J. HANDELSMANA – « Science faculty's subtle gender biases favor male students », *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America)* **109** numéro 41 (octobre 2012), <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full>.

- [6] MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE  
– « Egalité entre les Femmes et les Hommes. Chiffres clés de la parité  
dans l'enseignement supérieur et le recherche » (2011) [http://cache.  
media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte\\_egalite\\_  
femmes\\_hommes/90/6/Chiffres\\_parite\\_couv\\_vdef\\_239906.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf).