



Commission
'Femmes & Physique'

Charte de parité pour les conférences scientifiques

Introduction

En Europe (EU-28), dans le domaine académique, 30% seulement des chercheurs sont des femmes (tous domaines confondus) et la proportion tombe à 20% dans le domaine des sciences et des techniques (She Figures 2015ⁱ). Dans tous les pays européens où les chiffres sont accessibles, les données sont assez semblablesⁱⁱ. En France, la proportion de physiciennes est de 21% (entre 16% et 25% selon le domaineⁱⁱⁱ). La situation n'est guère plus favorable aux U.S.A. puisque l'A.I.P. rapportait en 2014 que moins de 23% des membres des facultés sont des femmes^{iv}.

De plus, les rares femmes physiciennes doivent faire face à des handicaps supplémentaires. En effet, la proportion de femmes parmi les conférenciers invités est encore plus faible, ce qui a une influence négative sur leur embauche et leurs promotions. Dans tous les pays, la proportion de femmes est plus faible dans le haut de la hiérarchie académique (par exemple seulement 10% de professeures aux U.S.A. d'après l'A.I.P.^v). En France, alors que 25% des chercheurs et enseignants chercheurs de rang B sont des femmes en physique, il n'y en a que 16% de rang Aⁱⁱⁱ.

Suivant les recommandations^{vi} de l'IUPAP (union internationale de physique et physique appliquée) lors de la conférence "Women in Physics" en 2014 à Waterloo, Canada, nous pensons qu'une action efficace pour améliorer la place des femmes en physique est de promouvoir une égalité des chances pour les femmes de présenter leurs résultats scientifiques dans les conférences nationales et internationales.

Préambule

La Société Française de Physique et le CNRS participent à l'effort international pour améliorer la place des femmes dans la recherche et augmenter la visibilité des femmes dans les métiers de la physique, afin de rendre plus attractive la recherche en physique pour les jeunes filles. La Société Française de Physique, à la suggestion de sa commission 'Femmes & Physique', et soutenue par le CNRS et l'association « Femmes & Sciences », propose des actions concrètes pour une juste reconnaissance des femmes dans les conférences scientifiques. L'une de ces actions est de demander aux organisateurs de conférences qui demandent une aide au CNRS ou à la SFP (label de qualité, financement ou communication via leur réseau) de s'engager à suivre les recommandations ci-dessous et de signer la charte de parité attenante.

Recommandations

- Atteindre le pourcentage de femmes dans le domaine (lorsqu'il est connuⁱⁱⁱ – 20% sinon) dans les différents comités de la conférence (comité scientifique, comité de programme, comité international, comité de publication, pool des modérateurs...).
- Atteindre ou dépasser le pourcentage de femmes dans le domaine avec un plancher de 30% (lorsqu'il n'est pas connuⁱⁱⁱ - le plancher s'impose) pour les femmes choisies par les comités pour donner une conférence invitée et pour les femmes choisies pour donner une présentation orale^{vii}.
- Présenter à la session de clôture tous ces pourcentages ainsi que celui des participantes^{viii}.
- Envoyer à la Commission 'Femmes & Physique' après la conférence (par mail à sfp-femmes@sfpnet.fr) un rapport écrit final (formulaire joint), où seront décrits les pourcentages de femmes à ces différents niveaux ainsi que les actions mises en place par les organisateurs pour augmenter le pourcentage de participantes. Des exemples de telles actions sont d'attribuer des bourses pour des doctorantes ou des post-docs femmes; de donner des informations sur l'accès à une garde d'enfants proche de la conférence; d'organiser une session sur la "Parité en Physique" (<https://www.sfpnet.fr/commission/femmes-et-physique> ou <http://meetings.aps.org/Meeting/MAR16/Session/E14>), ou toute autre initiative pour améliorer la parité.

Ces actions simples auront un impact très positif sur le succès de votre conférence et donneront une image très positive de votre domaine auprès des jeunes scientifiques, de vos sponsors et de vos tutelles, dans le cadre des politiques d'égalité des différents EPST, du ministère chargé de l'enseignement et de la recherche et de l'Europe. Cela aura un impact bénéfique sur la perception de votre domaine et contribuera au succès de votre conférence.

Engagement

(1) Le Signataire _____ du laboratoire _____ adhère aux actions qui ont pour but de promouvoir les femmes en science.

(2) Le Signataire s'engage à suivre les directives proposées ci-dessus, dans l'organisation de la conférence

à _____ du _____ au _____

site web : _____

Signature et cachets



Commission
'Femmes & Physique'

Formulaire à remplir après la conférence et à renvoyer par mail à sfp-femmes@sfpnet.fr ainsi qu'à l'Institut du CNRS dont dépend l'organisateur

Titre de la conférence :

Lieu :

Dates :

Site web :

Président(e) du comité scientifique :

	Nombre total	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
Membres du Comité Scientifique du congrès			
Membres du Comité International			
Membres autre Comité (si pertinent)			
Orateurs (trices) contributions invitées			
Orateurs (trices) contributions orales			
Président(e)s de séances			
Participants au congrès			

Actions spécifiques mises en place par les organisateurs du congrès pour améliorer le pourcentage de participantes et d'oratrices :

Signature et cachets

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

‘This effect is even more pronounced in the field of science and engineering, where women represented only 13 % of grade A staff in 2013. A generational effect exists amongst grade A researchers, in that women tend to occupy a higher proportion of positions in the youngest age group (49 %) relative to the older age groups (22 %).’

Statistiques en Europe: extrait de She Figures 2015 pp 128 et 131:

Figure 6.2. Proportions of women and men in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-28, 2007–2013

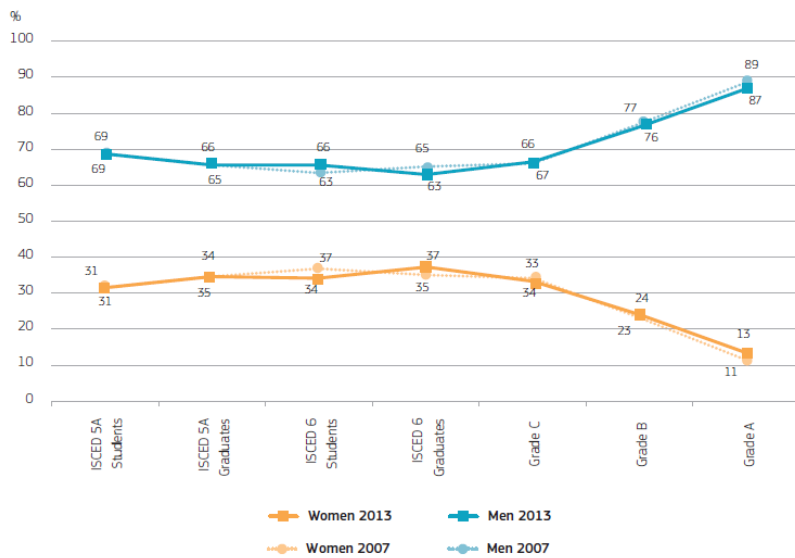
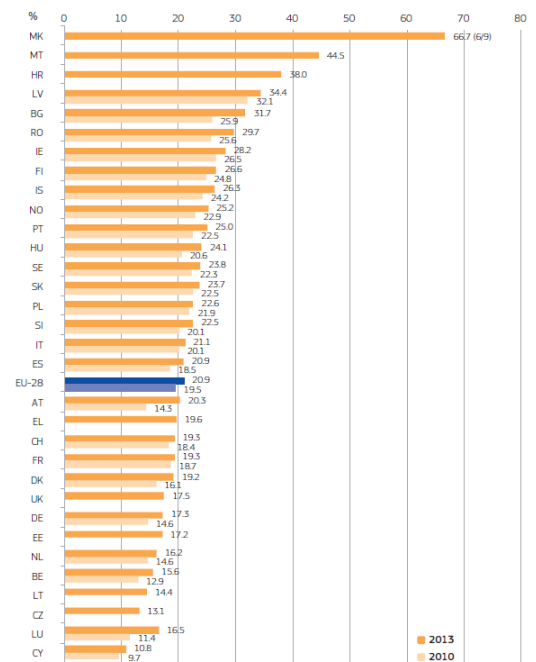


Figure 6.3. Evolution of the proportion of women in grade A positions, 2010 and 2013



ii La proportion de physiciennes est de 13% en Allemagne

(http://www.dpq-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/arbeitsmarktstudie_2016.pdf)

et de 16% en Irlande (<http://scitation.aip.org/content/aip/proceeding/aipcp/10.1063/1.4937672>). Au Royaume-Uni, elle est de 9% pour les professeurs, 19% pour les ‘senior lecturers/lecturers’, et 19% pour les chercheurs

(<http://scitation.aip.org/content/aip/proceeding/aipcp/10.1063/1.4937691>). En Hollande, dans la FOM (Foundation for Fundamental Research on Matter) seulement 10% du personnel scientifique est féminin contre 24% des doctorants et des post-doctorants (<http://scitation.aip.org/content/aip/proceeding/aipcp/10.1063/1.4937680>).

iii Calculé en réunissant les statistiques « DGRH-A1-1 2015-2016- Gesup mai 2016 » et “bilan social et parité” du CNRS 2016:

Domain in Physics (stat. in France 2015-2016)	Full professors in universities and research directors in CNRS				assistant professors in universities and researchers in CNRS				Total				male advan- tage
	Men	Women	Total	% Women	Men	Women	Total	% Women	Men	Women	Total	% Women	
condensed matter and materials	638	133	771	17%	823	342	1 165	29%	1 461	475	1 936	25%	1,6
subatomic physics	319	53	372	14%	345	118	463	25%	664	171	835	20%	1,6
diluted matter and optics	426	74	500	15%	548	118	666	18%	974	192	1 166	16%	1,1
globally in physics	1 383	260	1 643	16%	1 716	578	2 294	25%	3 099	838	3 937	21%	1,4

L’avantage male est le rapport de la proportion des hommes de grade A / la proportion des femmes de grade A.

iv <https://www.aip.org/statistics/physics-trends/women-among-physics-faculty-members-0>

v <https://www.aip.org/sites/default/files/statistics/faculty/womenfac-pa-10.pdf>

vi IUPAP: http://wgwip.df.uba.ar/ICWIP11_resolutions_draft.pdf

Global Survey in Physics 2011 (>15 000 réponses de plus de 140 pays): <https://www.aip.org/statistics/reports/global-survey-physicists>

vii La méthode la plus facile pour satisfaire ce critère est de choisir en premier les femmes à inviter, et de veiller ensuite aux autres équilibres (géographique, thématique, etc.). Il n’est généralement pas très difficile de trouver des hommes pour compléter la liste ensuite.

viii Nous vous recommandons de demander le genre lors de l’inscription, ce qui rendra cette tâche très facile.