

## **Ateliers des référentes et référents parité CNRS Sciences informatiques - 2022**

### **Outils pour faire entrer la culture de l'égalité dans les laboratoires de CNRS Sciences informatiques**

**Dans le cadre de la politique parité de CNRS Sciences informatiques, les référentes et référents égalité des laboratoires de CNRS Sciences informatiques se sont réunis en ateliers pour travailler sur différents sujets, avec une restitution collective lors de la journée des référentes et référents du 17 mars 2022. Un des ateliers a porté sur les outils pour faire entrer la culture de l'égalité de genre dans les laboratoires de CNRS Sciences informatiques. Les conclusions de cet atelier sont présentées ici pour une utilisation par tous les laboratoires concernés.**

L'objectif de cet atelier a été d'examiner les conditions possibles de mise en place d'actions en faveur de l'égalité de genre sur le terrain dans les laboratoires de CNRS Sciences informatiques. Cette synthèse tente d'apporter des éléments de réponse aux questions se posant, par exemple, lors de la mise en place d'un groupe de travail égalité au sein d'un laboratoire.

Les questions identifiées apparaissent de façon assez systématique, qu'elles soient directes et appelant une réponse simple, ou plus subtiles et plus difficiles à aborder. Il est donc apparu efficace de centraliser une sorte de *FAQ de l'égalité* pour les laboratoires.

Les éléments de réponse sont pris de la littérature scientifique et des expériences de terrain des participantes et participants.

La référence principale est le livre issu du projet H2020 SAGE : [0] E. Drew and S. Canavan, *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?*, 1st ed. London: Routledge, 2020. doi: [10.4324/9781003001348](https://doi.org/10.4324/9781003001348).

### **Quelles actions mettre en place au niveau du laboratoire ?**

Les laboratoires de CNRS Sciences informatiques alimentent un catalogue d'actions à partir duquel un calendrier peut être élaboré. Ces actions sont adossées à la littérature scientifique. Les catégories d'actions phare incluent :

- 1. Enquêtes qualitatives et quantitatives sur la qualité de vie au travail (QVT) :**
  - Les ressources et guides pour la mise en place de telles enquêtes sont disponibles dans la synthèse de l'atelier sur les indicateurs et mesures relatifs aux enjeux de parité et d'égalité.
  - Ces enquêtes sont à la fois quantitatives et qualitatives : elles comprennent des analyses des données démographiques du laboratoire et la collecte des ressentis des personnels.
  - L'appellation QVT peut être reconsidérée pour ne pas décourager les membres du laboratoire qui ont pu répondre à un certain nombre de telles enquêtes par l'université ou leurs composantes d'enseignement.
  
- 2. Analyse genrée de différents indicateurs avec une composante temporelle :**
  - Statistiques genrée sur les recrutements passés (cf. atelier sur les bonnes pratiques pour les comités de sélection (COS) et atelier sur les indicateurs et mesures relatifs aux enjeux de parité et d'égalité.)
  - Analyses genrées des choix de carrières des stagiaires de M2 et des doctorantes et doctorants du laboratoire

- Ratio de maîtresses de conférences et maître de conférences (MC) ou chargée et chargé de recherche (CR) HDR parmi les femmes et les hommes en tenant compte de la date de soutenance de thèse et/ou de recrutement (est-ce que les femmes avec HDR restent plus longtemps rang B ?)
- Analyse genrée des taux de candidatures locales sur les postes rang A, pour identifier si le taux d'adéquation des fiches de postes avec les profils des femmes localement en poste est plus faible qu'avec celui des hommes localement en poste.
- Analyse genrée des différentes responsabilités dans le laboratoire, y compris dans la durée.

### **3. Formuler et analyser particulièrement les questions qui permettent d'identifier l'existence de harcèlement moral et sexuel.**

- Le harcèlement sexuel dans le monde professionnel, et académique en particulier, est un frein radical à l'avancée des femmes, des analyses montrant qu'il vise notamment à les décourager et à les exclure. C'est ce que présente notamment [l'étude internationale de mars 2023](#) sur l'égalité femmes-hommes en science menée par Ipsos pour la Fondation L'Oréal ou [l'enquête ACADISCR](#) d'octobre 2022 sur les expériences des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France.
- Le harcèlement sexuel peut être difficile à déceler mais est un point clé à identifier pour mieux comprendre les dynamiques internes à un laboratoire alimentant les inégalités de genre. Le harcèlement envers les personnels non-permanents en particulier reste souvent un angle mort. Les enquêtes et réunions en non-mixité peuvent être efficaces pour mettre à jour ces cas, ainsi que le re-croisement avec les écoles doctorales.
- L'attention est apportée aux personnes référentes égalité des laboratoires : avant de mettre en place des actions pouvant révéler des cas de harcèlement, il faut en amont identifier les contacts des tutelles auxquels les personnes peuvent être référées (assistants de prévention, médecine du travail, cellules contre les violences sexistes et sexuelles, [cellule signalement du CNRS](#) ou des sites universitaires).

### **4. Mise en place d'un process qualité pour les Comités de sélection (COS) organisés par le laboratoire :**

- La direction du laboratoire, sous l'impulsion de sa commission parité et de son conseil de laboratoire, peut mettre en œuvre des actions (par exemple, nommer, pour chaque comité de sélection, un membre du laboratoire qui soit référent égalité et veille à la mise en œuvre des consignes de l'université) : voir [ressources et guides créés par l'atelier sur les bonnes pratiques pour les COS](#).

### **5. Mise en place d'un mentorat auprès des jeunes collègues :**

- Le mentorat aide à compenser les inégalités auxquelles les femmes font face, notamment en début de carrière (voir point *What does not happen* dans la partie 2.f du document ressource « *Éléments chiffrés et factuels pour comprendre la nécessité d'actions en faveur de l'égalité des genres en laboratoire* »).
- Ce dispositif ne doit pas être exclusivement pensé pour aider les femmes en début de carrière à dépasser le syndrome de l'impostrice [4], ce qui peut être stigmatisant, mais doit être présenté comme un vrai levier pour essayer de contrebalancer, au moins partiellement, les injustices dont elles vont être victimes de la part du système en raison de leur genre. Cela permet d'envisager le mentorat sous un autre angle et d'affirmer l'existence de barrières externes à l'avancée des femmes dans les carrières académiques, barrières qui ne peuvent être affrontées que si elles sont nommées d'emblée. Le mentorat peut également être pensé dans un cadre plus large et non limité à la seule population féminine (tout en restant vigilant à ce que les femmes gardent un accès privilégié au dispositif).
- Voir ressources et guides créés par [atelier sur la mise en place d'un dispositif de mentorat](#).

## **6. Discussions ouvertes dans un cadre de non mixité-choisie**

- Décider et annoncer le thème de la réunion en avance, et autoriser des digressions permettant aux personnes de s'exprimer librement.
- Nous conseillons de choisir les thèmes en rapport avec l'expérience des femmes dans le monde académique (voir document ressource « *Éléments chiffrés et factuels pour comprendre la nécessité d'actions en faveur de l'égalité des genres en laboratoire* ».) :
  - Aborder les ressentis sur le partage des types d'activités dans le contexte recherche (les femmes sont-elles sollicitées à réfléchir sur les directions scientifiques futures ou à organiser le concours photo ?) et dans le contexte enseignement (sont-elles impliquées pour être responsable d'année et d'emploi du temps, ou responsable de l'apprentissage et des relations entreprises ?),
  - Aborder les ressentis sur ce dont elles ont bénéficié ou non.
- L'IRISA, l'IRIT, CRISTAL, le LaBRI ont une expérience avancée de cette action et mettent des thèmes de réunions à disposition.
- Ces discussions sont prévues pour favoriser des échanges de ressentis sans charge de la preuve afin de dégager des causes profondes mais insidieuses car difficiles à mesurer.
- Un créneau de rencontre en dehors des heures de travail, typiquement sur le temps du déjeuner, permet de ne pas questionner la légitimité de prendre de son temps pour assister à de telles rencontres si la question se pose au départ. Par ailleurs, cela permet aux personnels administratifs et aux non-permanentes d'assister sans autorisation de leur supérieur hiérarchique.

## **7. Vote de mesures en conseil de laboratoire**

- Réaffirmer, en les adoptant par exemple au niveau du laboratoire, les critères d'équité de représentation de genre appliqués par le CNRS pour le financement de colloques permet de visibiliser les actions possibles, de sensibiliser directement les collègues au problème de l'invisibilisation de la science faite par les femmes, et des femmes en sciences. C'est une opportunité de permettre de mettre les personnels en face de leur responsabilité lors du vote en conseil de laboratoire.
- Il est également possible de demander des financements, même sur des sommes symboliques (plateaux-repas...) au laboratoire, pour que celui-ci s'engage officiellement, à travers le conseil de laboratoire, en faveur du soutien aux actions de groupe de travail ou comité égalité.

## **8. Actions pour mettre au jour les biais implicites et leurs impacts**

- Communiquer de façon récurrente au labo sur la considération des biais implicites dans différents processus [5]
  - Plusieurs projets de recherche ont élaboré des actions, dont l'efficacité a été expérimentalement mesurée, à destination des personnels académiques, pour diminuer l'impact des biais de genre dans les laboratoires : [5,6,7].
  - L'intervention des instances (membres de la direction de l'université ou du CNRS) lors d'Assemblée générale peut montrer l'engagement de ces instances, et apporter des témoignages de leur expérience sur le terrain des laboratoires.

- Un défi est d'atteindre les personnes visées par ces actions. Les initiatives isolées ont moins de chances d'avoir un impact durable sur la lutte contre les inégalités entre les sexes et les préjugés inconscients [8]. Pour la sensibilisation à l'impact des biais implicites sur les inégalités, intégrer ses actions dans des campagnes organisées par les tutelles (recrutement, etc.) permet de bénéficier de la visibilité de ces dispositifs.

### **9. Infléchir les pratiques en se permettant de parler des hommes et des masculinités dans l'académique**

- Il est important d'équilibrer la communication pour ne pas ostraciser les femmes un peu plus sans mentionner les hommes, ou de les considérer comme des objets de discours tandis que les hommes sont implicitement positionnés en sujets non-mentionnés [20]. Voir plus bas pour des conseils issus de la littérature sur la formulation des problèmes en termes de genre (non nécessairement binaire), et non de femmes uniquement, ce qui risquerait de masquer les dynamiques de pouvoir à la source d'inégalités, et la nécessaire considération des hommes dans le constat et les solutions à mettre en œuvre.
- Jeff Hearn développe plusieurs conseils de son analyse présentée dans [0, chapitre 8], résumées partiellement en référence [9]

## **Quelles sont les conditions nécessaires pour la réussite des actions et les leviers pour motiver les membres du laboratoire à agir ?**

### **1. Montrer la volonté et les efforts structurés de la hiérarchie**

- Communiquer sur l'implication de l'Europe (European Commission), du niveau national (Mission pour la place des femmes du CNRS ou cellule parité-égalité de CNRS Sciences informatiques) et des tutelles universitaires.
- Au niveau laboratoire, un soutien clair et démonstratif de la directrice ou du directeur d'unité (DU) est un préalable nécessaire : il faut que les membres du laboratoire connaissent l'engagement de la ou du DU sur les inégalités de genre dans le laboratoire. Si la personne référente parité n'a pas le sentiment d'avoir un soutien de sa direction, il ne faut pas qu'elle ou il hésite à échanger sur ce point avec sa direction, en faisant intervenir si nécessaire la direction de l'établissement universitaire ou du CNRS.

### **2. Constitution de la commission ou groupe de travail égalité du laboratoire**

- Avoir une masse critique de personnes *convaincues de l'existence de barrières externes à la progression des femmes dans les carrières académiques, et convaincues de la nécessité d'agir* permet de mieux lutter contre les inégalités de genre au niveau du laboratoire.
- Il est important de fixer ensemble les objectifs et la stratégie à adopter, en identifiant les actions et les ressources disponibles ou à demander.
- Constituer une commission diversifiée (femmes et hommes, personnels permanents et non-permanents, ingénieures, ingénieurs, chercheuses, chercheurs, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, junior/senior, etc.) : si, initialement, cette diversité est difficile à obtenir, il faut la garder en tête comme un objectif en n'hésitant pas à régulièrement solliciter la participation (par exemple dans un premier temps en qualité d'invité) de collègues de catégories peu représentées.

- Privilégier un travail de groupe sans que tout ne repose fortement sur la ou le responsable pour renforcer la commission.
- 3. Il faut élaborer un calendrier d'actions, et expliciter l'objectif de chaque action**
- Il faut élaborer un calendrier d'actions et expliciter l'objectif de chaque action pour que les membres voient la finalité et ne se sentent pas mobilisés pour un impact limité.
- 4. Il ne faut pas hésiter à communiquer régulièrement, les constats des inégalités en local, les actions et résultats.**
- On peut imaginer adosser cela à une newsletter du labo s'il en existe une ; ou avoir une communication régulière sur les actions parité du labo
  - Dans le cas d'actions, ne pas hésiter à les remonter au niveau de la cellule parité de CNRS Sciences informatiques pour qu'elle puisse d'une part les recenser et d'autre part les mettre en avant.

## Comment gérer les oppositions à la mise en place d'actions pour lutter contre les inégalités dans le laboratoire ?

Il est essentiel d'accepter que la mise en place de changements importants risque de se heurter à l'opposition de certaines et certains. Ceci permettra de mieux les surmonter. Voici les oppositions ou difficultés fréquentes recensées, et des éléments pour les résoudre ou y répondre au mieux.

- 1. "Pourquoi vous focalisez-vous seulement sur les femmes et les inégalités de genre ?"**
  - Au regard la littérature citée dans cette synthèse et des recommandations faites dans le cadre de Horizon Europe, nous recommandons d'utiliser le terme d'égalité/inégalités "de genre" plutôt qu'inégalités femmes-hommes. Ceci permet d'inclure toutes les identités de genre (pas seulement les catégories binaires hommes et femmes), de souligner la non-binarité du genre (et donc son caractère socialement construit pour mieux nommer les normes sociales de genre au cœur des causes des inégalités), et enfin de plus facilement croiser avec d'autres identités (racisée, orientation sexuelle, etc.) pour prendre en compte l'intersectionnalité des discriminations [10].
  - Il est légitime de travailler sur les inégalités de genre car cela concerne une personne sur deux, elles sont criantes et minent la société, les individus et la qualité de la recherche.
  - Si les inégalités subies par les personnes avec chaque type d'identité, ou à l'intersection de plusieurs identités, peuvent être différentes, les méthodes et actions mises en place peuvent permettre de parler et d'identifier d'autres problèmes (biais implicites raciaux, harcèlement et discrimination dues aux croyances religieuses, etc.). Nous restons vigilantes et vigilants à considérer l'aspect intersectionnel des discriminations et à éviter des actions qui pourraient renforcer les discriminations envers une identité.
- 2. « Les actions en faveur de l'égalité peuvent être une menace au principe de mérite académique. »**

Une opposition fréquente est que les mesures en faveur de l'égalité compromettraient la méritocratie et l'objectivité supposée de l'analyse des dossiers à l'œuvre dans les différents processus de sélection.

- Les « mesures compensatoires » (souvent évoquées sous le terme tendancieux de « discrimination positive ») visent à compenser des inégalités dues à des déterminants sociaux (classe sociale, genre) et ont été historiquement mises en place sans grandes oppositions en faveur d'autres groupes que les femmes [11].
- Lorsque le souci de compenser l'absence des femmes des postes rang A ou à responsabilité est mentionné dans des campagnes de recrutements (par exemple dans le cadre du repyramidage), il est souvent reçu avec la crainte immédiate de ne pas avoir un « vivier avec suffisamment de femmes compétentes » [12].
- En termes de mesure compensatoire, on pourrait poser la question d'un outil alternatif et plus efficace à celui de la parité des COS : sur le modèle des quotas d'externes vs internes, se fixer des cibles de pourcentage glissant pour recruter des femmes, par exemple une cible mise au pourcentage de candidate plus une marge en point de pourcentage pour tenir compte du fait que les candidates peuvent tendre à être plus qualifiées quand elles se présentent en moyenne [13].
  - Ceci serait une mesure très efficace pour corriger le déficit [14]
  - Il est intéressant de remarquer que si les sélections étaient menées en toute rigueur, il est probable que cette mesure desservirait les femmes, qui tendent à être plus qualifiées que les hommes lorsqu'elles se présentent sur un poste [21].

### **3. Les hommes en tant que groupe, même hétérogène, peuvent se sentir remis en cause, et cela peut générer des réactions hostiles :**

- Il est important, pour la classe sous-représentée et potentiellement discriminée, d'explicitier les dynamiques de pouvoir à la racine des inégalités (mécanismes de domination de privilèges de groupes), corollaire des inégalités subies par les femmes [16].

Cela peut être fait de manière assez subtile pour minimiser la fréquence de réactions hostiles, par exemple en présentant dans les chiffres non pas les proportions de femmes, mais les proportions d'hommes. Cela permet de ne pas se féliciter d'avoir dépassé les 15% mais de mentionner les 85% restant à réduire [15, 20].

- Les réactions hostiles peuvent dégrader l'environnement de travail dans le laboratoire, et aller jusqu'au trolling et bashing. Il est important de réaliser que ceci ne peut pas toujours être évité.
- Pour éviter et contrer ces réactions, et minimiser leur impact dans le laboratoire, il est conseillé de :
  - Ne pas engager le débat sur tous les sujets et dans toutes les assemblées, ni avec tout le monde : débattre nécessite des prémices communes non basées sur des croyances. En termes de genre, les croyances sont souvent en jeu et constitutives des identités personnelles. Il faut économiser son énergie et se permettre de ne simplement plus répondre dès que ça dérape vers des arguments de mauvaise foi, non réfutables ou offensants. Les personnels référents égalité n'ont pas la charge de convaincre des réfractaires et encore moins de débattre avec elles ou eux.
  - Impliquer la direction qui peut montrer son soutien et doit si besoin rappeler à l'ordre celles et ceux qui dépasseraient les limites.
  - Impliquer les personnels rangs A qui peuvent plus facilement se mettre en première ligne.

- Communiquer en groupe et pas individuellement au maximum (adresse mail commission parité, présence groupée en assemblée, mails de soutien des autres membres du labo montrant soutien et contre-pouvoir/opinion)
  - Constituer une masse critique en mettant en réseau des personnes qui affirment être convaincues qu'il existe des barrières externes causant les inégalités de genre dans la recherche, et qu'il faut agir. Le débat peut ensuite avoir lieu sur les modalités d'action.
  - Focaliser les efforts sur des actions clés, les mettre au vote ou en place sans solliciter le débat élargi dans le laboratoire.
- Enfin, des messages autour des questions d'inégalités peuvent rapidement être échangés sur des mailing-lists internes au laboratoire. Il est important que la direction modère rapidement les différents messages pouvant s'échanger, pour d'une part maintenir une position claire du laboratoire, et d'autre part éviter que certaines personnes se trouvent offensées en raison de leur(s) identité(s) de groupe.

## Autrices et auteurs

Ce texte a été rédigé par Lucille Sassatelli professeure à l'Université Côte d'Azur et membre du laboratoire Informatique, Signaux et Systèmes de Sophia-Antipolis (I3S - CNRS/Université Côte d'Azur) et Olivier Serre, directeur adjoint scientifique de CNRS Sciences informatiques, avec la contribution des membres de l'atelier sur les « outils » de la journée des référentes et référents parité de CNRS Sciences informatiques en mars 2022 :

- Élise Arnaud, LJK
- Awatef Barra, ISIR
- Simon Bliudze, CRISAL
- Grégory Chagnon, TIMC
- Céline Coutrix, LIG
- Abdoulaye Gamatie, LIRMM
- Carito Guziolowski, LS2N
- Cécile Lukasik, LIRMM
- Florence Sèdes, IRIT
- Pierre Senellart, DI ENS
- Slawomir Staworko, CRISAL
- Hélène Touzet, CRISAL
- Jocelyne Troccaz, TIMC
- Aikaterini Tzompanaki, ETIS
- Ioana Vatajelu, TIMA
- Christophe Vieu, LAAS-CNRS

Il est recommandé d'échanger sur le sujet avec les directrices et directeurs d'unité et avec les référentes et référents du laboratoire lors de la mise en place de ce mentorat.

## Références

Les références sont disponibles dans le document ressource en annexe : *Références - Outils pour faire entrer la culture de l'égalité dans les laboratoires de CNRS Sciences informatiques*

## Ressources

- [Catalogue d'actions](#) alimenté par les laboratoires de CNRS Sciences informatiques
- [Atelier sur les indicateurs et mesures relatifs aux enjeux de parité et d'égalité](#)
- [Atelier sur les bonnes pratiques pour les comités de sélection \(COS\)](#)
- [Étude internationale de mars 2023 sur l'égalité femmes-hommes en science menée par Ipsos pour la Fondation L'Oréal](#)
- [Enquête ACADISCRl d'octobre 2022 sur les expériences des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France](#)
- [Cellule signalement du CNRS](#)
- [Atelier sur la mise en place d'un dispositif de mentorat](#)
- [Thèmes de réunions mis à disposition par l'IRISA, l'IRIT, CRISTAL et le LaBRI](#)
- [Congrats, you have an all male panel!](#)
- [Mission pour la place des femmes](#)