

Quelques idées pour favoriser l'inclusion



Thibaut Paumard

Maïca Clavel – co-coordination du Réseau Égalité INSU-AA

Florence Cornu, Ludovic Petitdemange, François Dulieu, Damya Souami, Rhita-Maria

Ouazzani – équipe Égalité LIRA

LIRA  Observatoire
de Paris

PSL 

Qu'est-ce que l'inclusion ?

En géologie



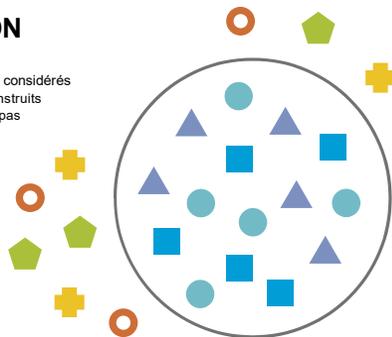
Qu'est-ce que l'inclusion ?

En sociologie

EXCLUSION

(tenir hors de)

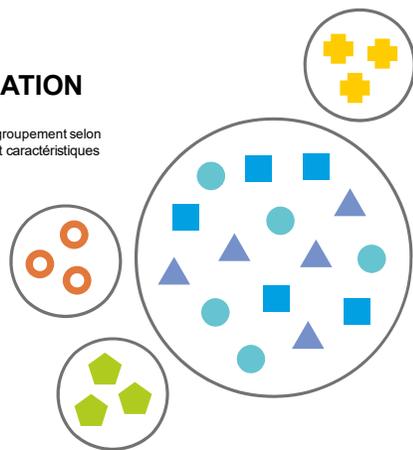
Séparation entre ceux considérés
comme pouvant être instruits
et ceux ne le pouvant pas



SÉGRÉGATION

(trier)

Mise à l'écart et regroupement selon
les compétences et caractéristiques



© Antoine Hacha CC BY-SA 4.0

En géologie



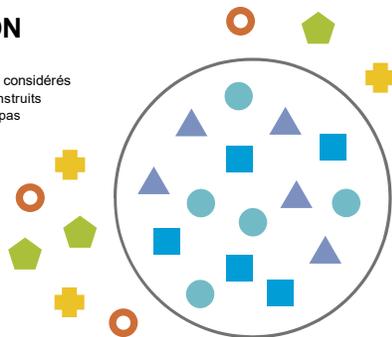
Qu'est-ce que l'inclusion ?

En sociologie

EXCLUSION

(tenir hors de)

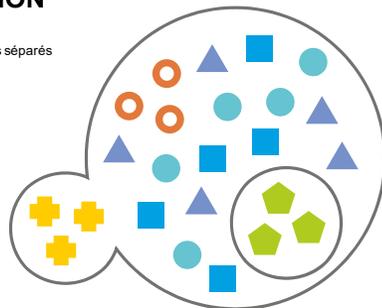
Séparation entre ceux considérés comme pouvant être instruits et ceux ne le pouvant pas



INTÉGRATION

(incorporer)

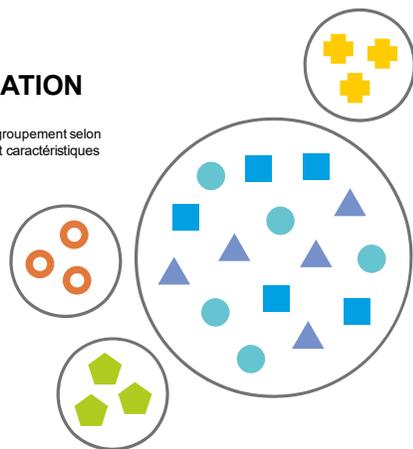
Rassemble les éléments séparés pour les faire se côtoyer



SÉGRÉGATION

(trier)

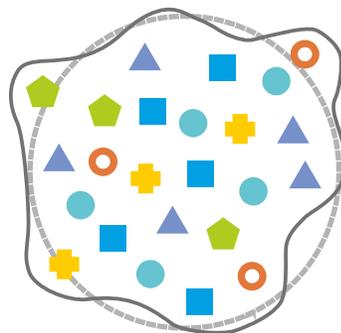
Mise à l'écart et regroupement selon les compétences et caractéristiques



INCLUSION

(assimiler)

La structure essaye de s'adapter aux besoins de chacun, invité à se fondre dans la masse



© Antoine Hacha CC BY-SA 4.0

En géologie



L'inclusion de qui ? Pourquoi ?

L'inclusion de qui ? Pourquoi ?

Les femmes,

L'inclusion de qui ? Pourquoi ?

Les femmes,

Les personnes racisées,

L'inclusion de qui ? Pourquoi ?

Les femmes,

Les personnes racisées,

Les personnes en situation de
handicap,

L'inclusion de qui ? Pourquoi ?

Les femmes,

Les personnes racisées,

Les personnes en situation de
handicap,

Les personnes LGBTQI+...

L'inclusion de qui ? Pourquoi ?

Les femmes,
Les personnes racisées,
Les personnes en situation de
handicap,
Les personnes LGBTQI+...

Réactions : « Encore ? Mais
qu'est-ce qu'ils vont chercher ?
... »

L'inclusion de qui ? Pourquoi ?

Les femmes,
Les personnes racisées,
Les personnes en situation de handicap,
Les personnes LGBTQI+...

Réactions : « Encore ? Mais qu'est-ce qu'ils vont chercher ? ... »

Critères de discrimination définis par la loi : 27



Un cadre réglementaire pour l'action en laboratoire

La Mission pour la Place Des Femmes (MPDF) du CNRS a été créée en 2001.

Depuis fin 2019, tous les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre un **plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle**. C'est donc le cas du CNRS, de l'Observatoire de Paris, des Universités.

Depuis 2019, la fonction publique de l'État doit se doter de référents Égalité.

Depuis 2021, Un réseau de **correspondant·es en laboratoire** existe à l'INSU-AA.

Lettre de mission du réseau Égalité INSU-AA

Accueil et orientation des victimes et témoins de

- violences sexuelles et sexistes (VSS) (correspondant·es formées à cela)
- harcèlement moral ou sexuel
- discriminations quel qu'en soit le critère illégal

Conseil à la direction et communication dans l'unité pour

- promouvoir la parité et l'égalité professionnelle
- prévenir les VSS, le harcèlement et les discriminations
- sensibiliser toutes et tous à ces sujets

Inégalités et discriminations

Constats

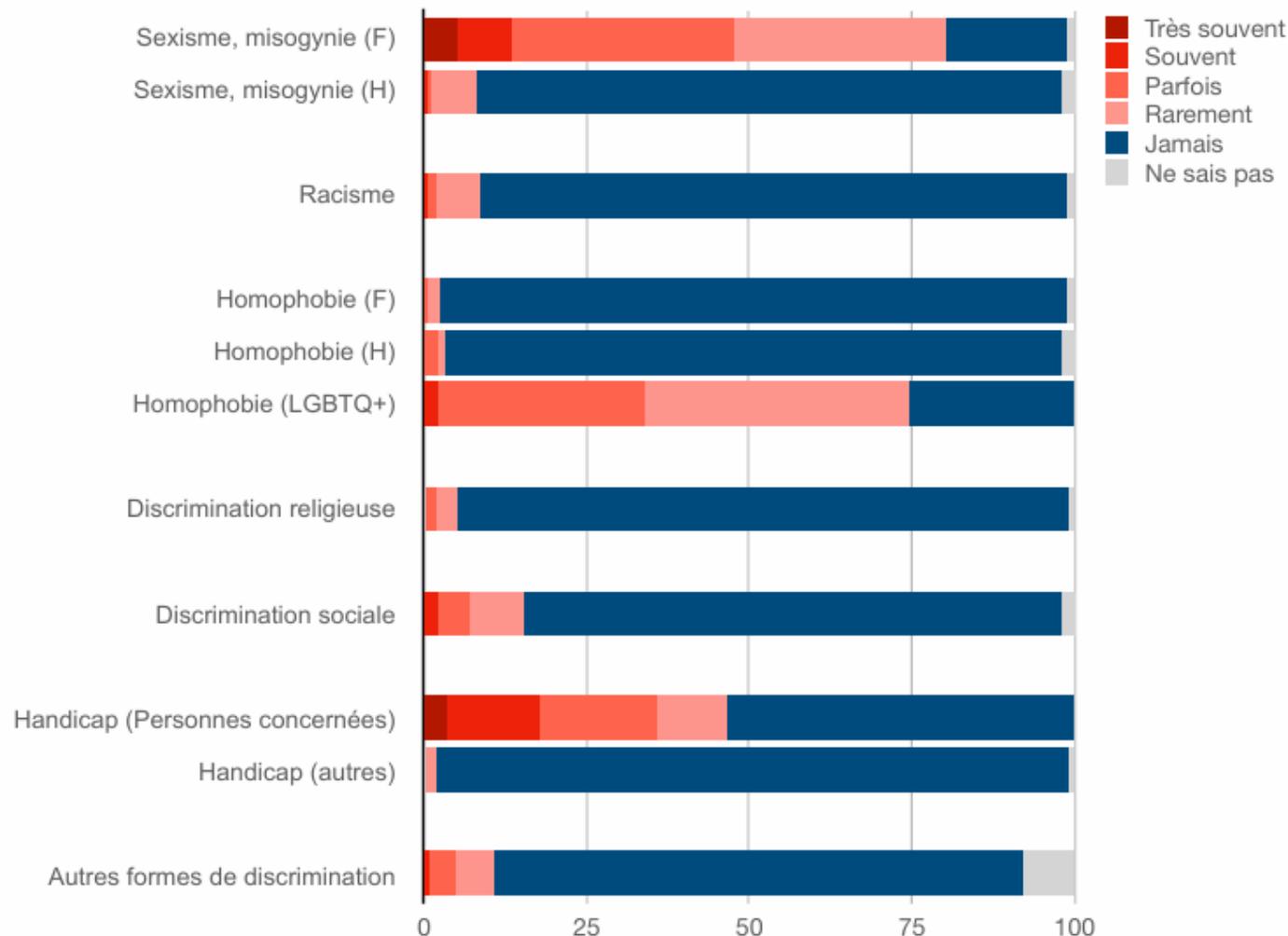
Lutte contre les mécanismes de reproduction des inégalités, biais et stéréotypes devient urgente

Doit viser non seulement les Femmes, mais aussi toute autre minorité pour créer un environnement réellement respectueux et inclusif

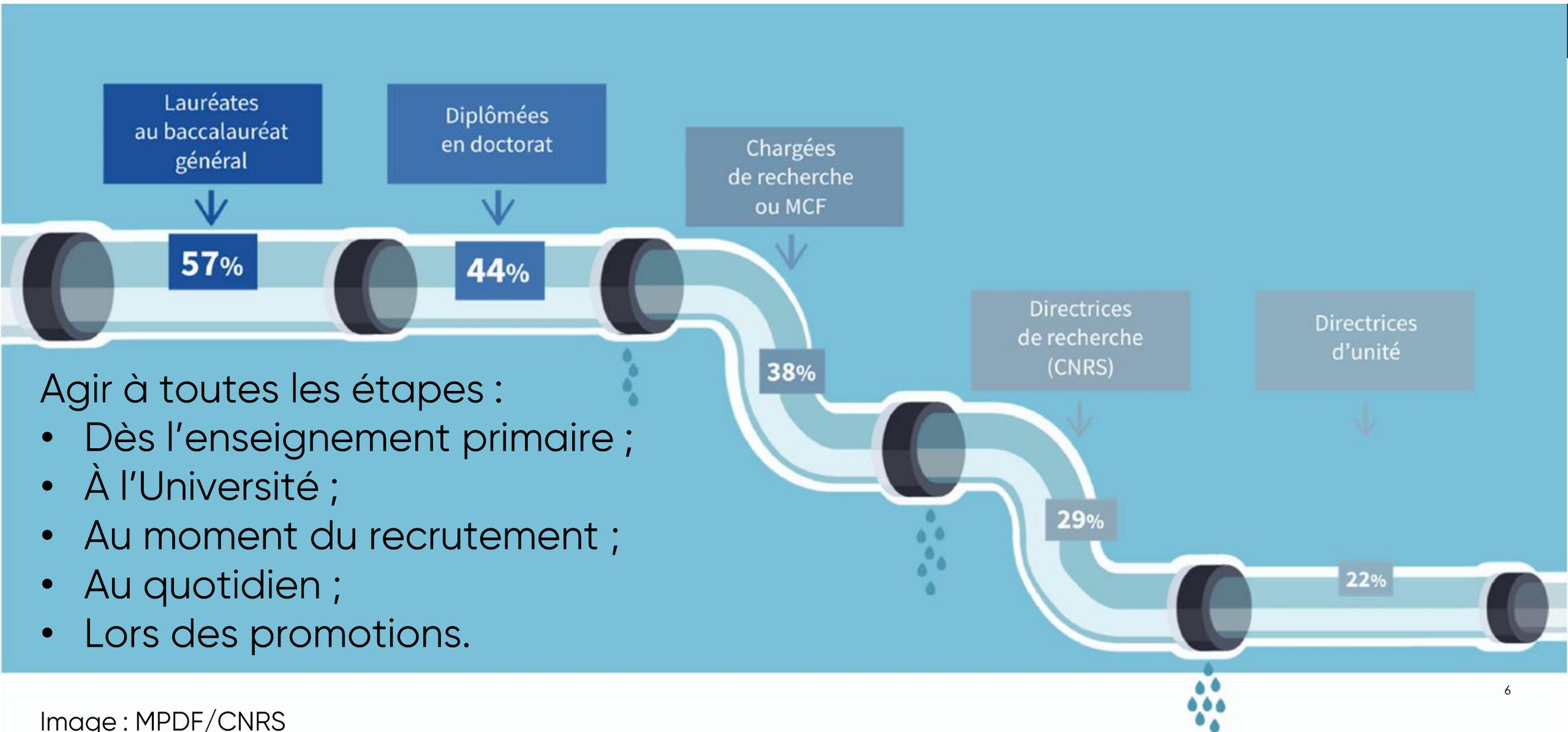
Chaque forme de discrimination touche ~20% des répondant·e·s au sondage

Seuls 42% des répondant·e·s déclarent n'avoir jamais subi de comportement discriminatoire

Avez-vous déjà été victime de comportement inapproprié/discriminatoire dans votre environnement professionnel ?



Le tuyau percé : vrai pour tous les critères de discrimination ?



Quelques principes de base

- En faire un sujet
 - En parler en AG, en conseil de laboratoire
- Se former : séminaires EGA-ESR...
 - Liste de diffusion liste.referents-egalite@enseignementsup.gouv.fr, inscriptions auprès de rh-egalite-discriminations.esri@enseignementsup.gouv.fr
- Réagir à tout agissement discriminatoire, agression verbale en réunion etc.
 - méthode des 3 D : Dénoncer, Distraire, Déléguer
- Même les personnes « bien » ont des biais : en prendre conscience pour mieux les déjouer
 - <https://implicit.harvard.edu/implicit/canadafr/takeatest.html>

Former une équipe Égalité

Prérogatives minimales :
Celles du « réseau INSU-AA »

Au-delà: participer à un plan
d'action DD&RSE

- Déclinaison locale des Schémas Directeurs des tutelles
- Élaborer la section « Égalité » du plan
- La proposer au conseil de labo
- En assurer le suivi

PLAN D'ACTION DD&RSE

Développement Durable &
Responsabilité Sociétale et Environnementale

2025-2029

du Laboratoire d'Instrumentation
et de Recherche en Astrophysique

Nom, prénom	Fonction	Date	Visa
Rédigé par :			
Accompagné par :			
Validé par :			
Approuvé par le Conseil de / laboratoire			

Axe 3	Égalité professionnelle
Orientation 3-Y	Veut-on ce niveau de granularité ?
A.2.Y.6	Communiquer de façon égalitaire.
Contexte/ Objectifs visés/ Résultats attendus	<p>La façon dont le laboratoire se présente et s'adresse à la fois aux membres de son personnel et au public a de l'influence sur la façon dont est perçue la place de groupes de personnes en son sein, notamment les femmes.</p> <p>Veiller à une juste représentation des femmes et de la diversité dans nos supports de communication externe.</p> <p>Utiliser les diverses techniques de communication égalitaire dans nos supports de communication interne.</p>
ODD et liens avec les SD des tutelles	

Intérêt multiple:

- Structurer, suivre, mesurer son action
- Faire valider annuellement par le conseil de labo ⇒ « en faire un sujet »
- Donner de la légitimité à ses actions

ORGANISATION OPERATIONNELLE	
Porteurs de l'action	Partenaires
Commission égalité, commission web, commission communication.	<p><u>Partenaires techniques:</u></p> <p><u>Partenaires financiers:</u></p>
Document ressource :	
Guide pratique de l'Université Paris Saclay : Communication pour un langage	
Guide de l'ANR : Dix principes clés pour une communication inclusive sans stéréotype	
Guide pratique du HCE : Pour une communication publique sans stéréotype	

MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION		
Étapes opérationnelles	Calendrier	
Rédiger le règlement intérieur du laboratoire de façon égalitaire grâce à diverses techniques éditoriales telles que l'usage de termes épicènes, la double flexion, des noms collectifs et l'accord de proximité.	T2-T3 2025	
Veiller à ce que les représentations de personnes (aussi bien textuelles que picturales) sur notre site web soient paritaires et diverses.	Permanent	
Corriger les pages du site web qui utilisent le masculin dit « générique » et veiller à ne plus l'utiliser.	2025	
Proposer des modèles de fiche de poste utilisant l'écriture égalitaire et dénués de stéréotypes de genre.	Permanent	
Rédiger de façon égalitaire nos supports de communication interne : lettre du labo, invitations aux séminaires etc.	2026 ?	
Former les personnes clef à l'écriture égalitaire.		

DETAILS DES COÛTS PREVISIONNELS		
Détail	Coût Prévisionnel	Source de financement (Subventions, ...)
/	/	/

Indicateurs de suivi / Indicateurs d'évaluation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Délivrable ou indicateur mesurable. 2. Autre livrable ou indicateur mesurable.
---	--

En amont (primaire, secondaire)

Types d'actions possibles

- Parrainages de classes
- Interventions en milieu scolaire
- Fêtes de la science etc.
- Stages de 3^e et de 2nde
- Vulgarisation sur les réseaux
- Site web du labo

À quoi faire attention

- Aller vers des établissements scolaires divers (ZEP, ASE...)
- Impliquer des personnes diverses (dans leur origine, sexe et genre, métier...) dans ces actions
- Fournir des modèles divers : citer et montrer des femmes, montrer la diversité au sein du labo, p. ex. trombi de l'équipe
- Parler de tous les métiers de la recherche
- Faire attention à ne pas propager de stéréotypes sur nos documents de communication
- Partenaires : Femmes & Sciences, ViensVoirMonTaf, declics (Cercle FSER)



1- Métiers de la recherche

chercheur



- Chercheurs-euses: 6 doc, 7 post-doc, 14 permanents, 2 émérites
- Ingénieur-e-s: 4 CDD, 13 permanents (parfois affectation partielle)

Types c

- Parrainag
- Interventi
- Fêtes de
- Stages d
- Vulgarisa
- Site web



on
ts
verses
enre,
: citer
onter
p. ex.
e la
opager
tion
ences,
ercle

En amont : communication vers les publics empêchés

Ici : atelier en AG du LIRA, on « en fait un sujet » !



Photographie : Sylvain Cnudde / SIGAL / LIRA / OBSPM

À l'Université

- Dépend moins directement du labo, mais EC dans les labos
- Faire attention aux biais inconscients et à la diversité lors de la sélection des étudiants
- Montrer la diversité dans la plaquette etc.
- Avoir des campagnes sur la diversité, le harcèlement, les LGBTphobies etc. auprès du corps étudiant

Recrutement (CDD et postes permanents, ITA et C/EC)

- Communiquer sur sa politique d'inclusion (facteur d'attractivité)
- Avoir une charte de bonne conduite publiquement accessible
- Rédiger des offres réellement sans stéréotypes (attention, ce n'est pas facile -> formation)
- Faire attention à la discrimination indirecte : e.g. ne pas exiger d'être passé par une grande école
- S'informer et se former sur les biais inconscients
- Avoir des critères d'évaluation explicites, conformes au besoin, non-discriminatoires
- Attention aux lettres de recommandation qu'on rédige, et au poids qu'on donne à celles qu'on lit
- Faire attention à ce que l'information arrive à tout le monde, attention à l'effet « boy's club »

- ⇒ sensibiliser à ces points en interne

L'effet « boy's club »

Ce qui arrive quand des informations importantes passent par des canaux informels (pause café, pot...)

Si ça arrive : penser à redonner l'info à tout le monde

Jacques arrive dans mon bureau :
« Tu peux me dire comment postuler à... ? »

« Excellente question, parlons en lundi à la réunion d'équipe »
(et doubler d'un mail collectif...)



Dans l'évaluation et la promotion

- Inciter les collègues à postuler, en particulier celles et ceux qui peuvent souffrir du syndrome de l'imposteur
- Tenir compte des situations particulières dans l'évaluation (handicap, maternité...)
- Promouvoir en proportion du vivier, par des candidatures

Pour les ITAs : voies de promotion passant par le conseil de labo, il faut qu'il y ait des voix vigilantes à l'égalité en conseil de labo

Actions au quotidien : l'exemple du LIRA

Dans les transparents suivants :

- Exemple de présentation en AG (« en faire un sujet »)
- Au passage exemples d'actions concrètes !
- Une parmi 3 présentations, en plus :
 - des informations sur les statistiques, le contexte réglementaire, les dispositifs
 - un focus sur le handicap,
 - une discussion ouverte,
 - l'atelier astronomie tactile
 - Un quizz interactif (wooclap)

Enjeux:

- Sensibiliser les collègues
- Faire connaître l'équipe égalité et les dispositifs aux victimes
- Faire en sorte que les personnes discriminées se sachent reconnues

Pages internet du LIRA

Vous êtes informé.es des nouveaux billets
égalité, via la lettre d'info du LIRA
You will be informed of new equality tickets
via the LIRA newsletter.

Les billets Égalité au LIRA

Dernière mise à jour : mardi 18 mars 2025, par Florence Cornu et Thibaut Paumard

Billet Égalité n°19

Mars 2025

1) L'Observatoire Rubin modifie la bibliographie de l'astronome éponyme Vera Rubin en raison des pressions de Trump pour faire cesser les politiques diversité-égalité-inclusion.

Article de presse : <https://www.space.com/the-universe/earth/scientists-alarmed-as-rubin-observatory-changes-biography-of-astronomer-vera-rubin-amid-trumps-push-to-end-dei-efforts/>

2) Synthèse des résultats du questionnaire portant sur les actions de lutte contre les LGBTIphobies dans l'ESR

Dans le cadre du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026), le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) a lancé un questionnaire (du 22 octobre au 15 novembre 2024) visant à recenser les actions de lutte contre les LGBTIphobies dans l'ESR et à enrichir la mise à jour du guide ministériel de 2021. La synthèse des résultats du questionnaire portant sur les actions de lutte contre LGBTIphobies est désormais disponible sur le site du MESR.

Page web : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/droits-lgbt-lutte-contre-les-violences-et-les-discriminations-lgbtphobes-50120/>

Correspondants et référents

Dernière mise à jour : jeudi 16 janvier 2025

Au LIRA

Correspondants "égalité" du LIRA (démarche SF2A-CNRS/INSU)

- Florence CORNU : florence.cornu@obspm.fr
- Thibaut PAUMARD : thibaut.paumard@obspm.fr

>> [Les billets "Égalité au LIRA"](#)

>> [Égalité : textes de référence et liens utiles](#)

Procédures de
signalement
et d'aides aux
victimes de
harcèlement

Procedures for
reporting and
helping victims
of harassment

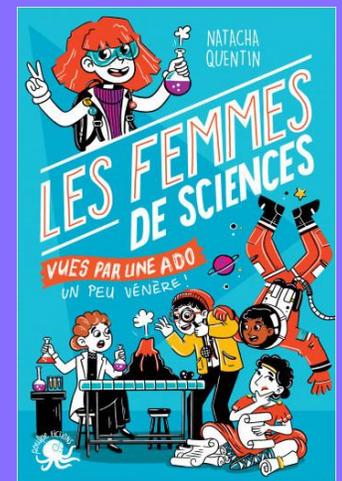
- Dispositifs CNRS
 - Réseau Égalité INSU-AA
 - Dispositif de signalement CNRS
 - Cellule d'écoute et de soutien CNRS
- Dispositifs Observatoire de Paris-PSL
 - Cellule d'écoute et de veille de PSL
 - Référentes et référents Observatoire de Paris
- Dispositifs Sorbonne Université
- Dispositifs Université Paris Cité

Bibliothèque / Library

Si vous connaissez un livre susceptible de rejoindre cette bibliothèque, indiquez le nous
If you know of a book that could be added to this library, please let us know.

Vous pouvez emprunter ces ouvrages via les correspondants égalité.
Si l'ouvrage n'est pas disponible vous serez mis sur liste d'attente et prévenu de son retour.
Un livre en anglais est en cours d'approvisionnement.

You can borrow these books via the equality correspondents. If the book is not available, you will be put on a waiting list and notified when it is returned.
A book in English is currently being procured.



Café Egalité

Plusieurs événements ont déjà eu lieu dans différents bâtiments

Several events have already taken place in different locations

C'est un moment convivial avec des croissants, en petit comité parfois bilingue qui permet un partage et des échanges autour des thématiques de l'égalité, des discriminations et du harcèlement, des procédures de nos tutelles. La bibliothèque mobile.

It's a convivial moment with croissants, in small groups, sometimes bilingual, that allows us to share and discuss the themes of equality, discrimination and harassment, and the procedures of our supervisory bodies. The mobile library.



Si vous voulez un café, n'hésitez pas à nous contacter...

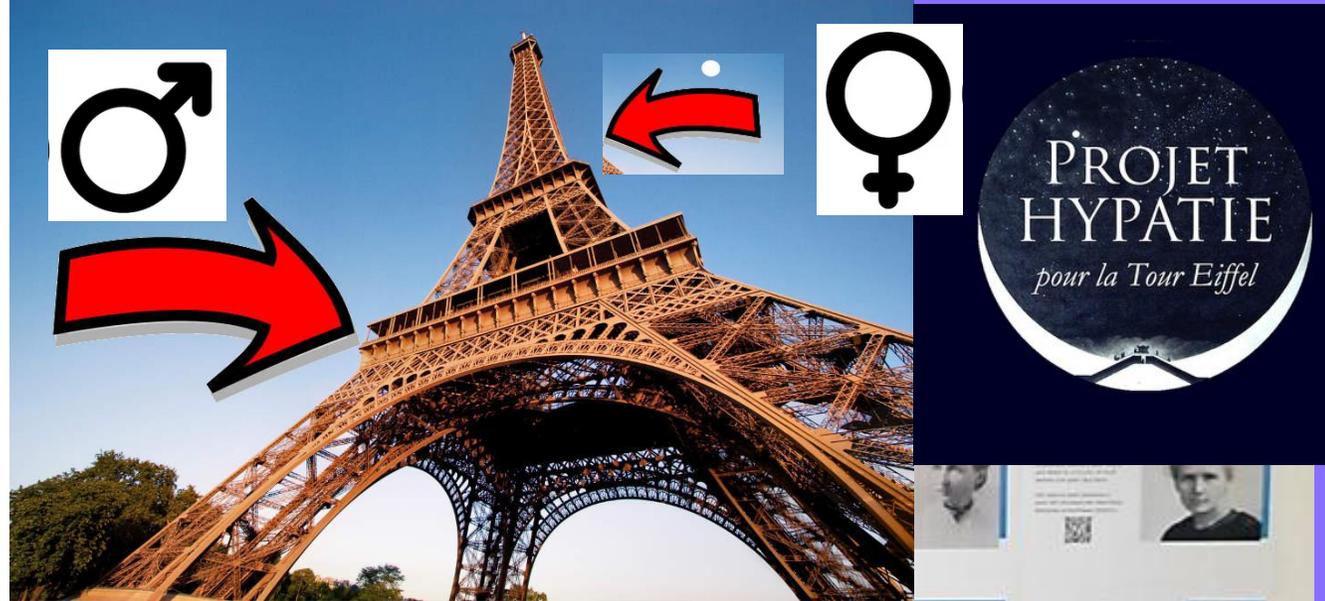
If you would like a coffee, please don't hesitate to contact us...

Exposition Hypatie

Exposition temporaire a été affiché bâtiments.
Temporary exhibition has been posted buildings.
14 , 15, 16, 17

Dans le cadre du projet Hypathie, cette exposition spécial LIRA vous proposait de découvrir des noms qui pourraient faire parti des 40 grandes femmes scientifiques au 2^{ème} étage de la Tour Eiffel. (Depuis 1889, 72 noms d'hommes scientifiques en lettre d'or sont au 1^{er} étage).

As part of the Hypathie project, this special LIRA exhibition invites you to discover the names that could be among the 40 great women scientists on the 2nd floor of the Eiffel Tower (since 1889, 72 names of men scientists in gold letters have been on the 1st floor).

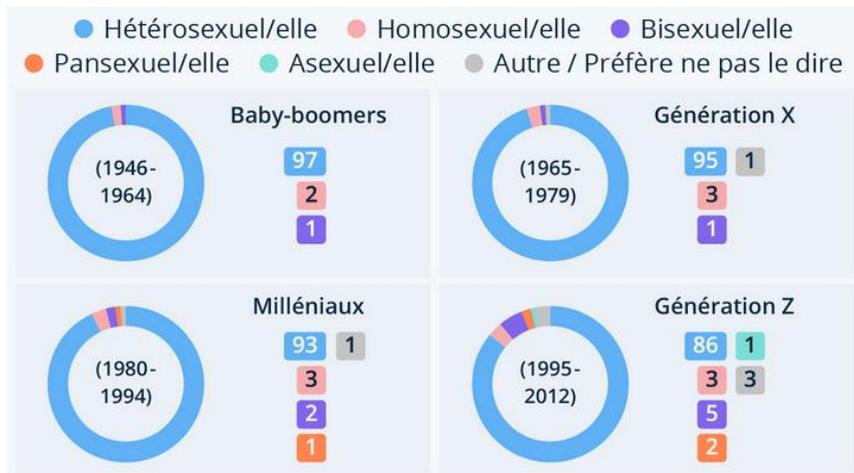


Présentation de la campagne d'affichage sur les LGBT-phobies

Presentation of the poster campaign on LGBT-phobia

Au mois de Juin on parle de l'égalité des droits entre les personnes hétérosexuelles et les personnes LGBTQI+, car la LGBTphobie peut se voir aussi au travail. Découvrez cette stupéfiante nouvelle expo.

June is all about equal rights for heterosexuals and LGBTQI+ people, because LGBTphobia can also be seen in the workplace. Discover this amazing new exhibition.



Personnalités historiques

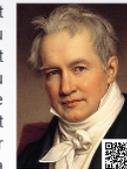
- <https://astrobites.org/2019/07/05/queer-figures-in-astronomy-history/>
- <https://www.asmbm.org/asmbm-figures-through-history>

Quelques idées:

- Mélanger sur chaque visuel une information sur les LGBT-phobies et un portrait de scientifique LGBT
- Prendre des personnalités publiques plutôt que le site

Un placard bien difficile à ouvrir...

L'homosexualité, la bisexualité et la transidentité ont toutes été très fortement réprimées jusqu'à récemment (ces identités continuent d'être criminalisées ou violemment réprimées dans de nombreux pays). Il n'est pas étonnant que de nombreuses figures LGBT du



sur le contexte pliquant notre onne LGBT ne ité la célébration du danger.

Pourquoi le mois des fiertés LGBTQ

Dans les années 1950 et 1960, l'homosexualité et la transidentité sont brutalement réprimées aux États Unis. La vente d'alcool aux homosexuels y est interdite et les descentes de polices sont fréquentes dans les rares établissements (souvent tenus par la mafia) qui bravent cette interdiction. Le Stonewall Inn ne fait pas exception mais, lors d'une descente le 28 juin 1969, la foule se révolte et les émeutes se prolongent pendant cinq jours. Un an plus tard, une manifestation sera organisée en commémoration de ces événements. De telles manifestations, appelées « gay pride » ou « marche des fiertés », sont désormais organisées à travers le monde tout au long du mois de juin, ainsi désigné « mois des fiertés ».

Alan Turing (1912-1954)

Le mathématicien britannique Alan Turing est célèbre pour ses travaux ayant permis de déchiffrer les messages allemands pendant la seconde guerre mondiale ainsi que pour ses travaux fondamentaux en informatique et en programmation. Du fait de sa carrière exceptionnelle, il a été intronisé membre de la Royal Society en 1951. Il est victime d'un cambriolage en 1952, dont son partenaire rencontré récemment est complice. Turing et cet ancien amant sont alors tous les deux poursuivis pour indécence aggravée du fait de leur relation homosexuelle. Condamné à la castration chimique par injection d'oestrogènes de synthèse, Turing subit des effets secondaires aussi bien physiques que psychiques. Sa vie professionnelle est entravée par cette condamnation. Il se suicide le 7 juin 1954.



de suicide chez ces as qu'une affaire ales au travail ->

per son orientation ou son identité discrimination. Il existe encore. Quel ue de partager le lundi autour d'un avec son conjoint ou sa conjointe périence passée de remarques ons ou de harcèlement peuvent e moment de partage. Selon une rsonne LGBT sur 4 cachait son ellement pour cette raison.

<https://www.uploads.fr/2020-lgbt-equality-1-en.pdf>

permanente-à-rédiger QR code