

Politique Parité femmes-hommes, inclusion et équité au GREYC

Document voté en conseil de laboratoire le 10 octobre 2024

Les actions du COPAINE du GREYC sont relayées sur la page web :

<https://www.greyc.fr/laboratoire/parite/>

Référents Parité femmes-hommes au GREYC : Matthieu Dien et Adeline Roux-Langlois

Les membres du groupe de travail Parité du GREYC : Nadjet Bourdache, Julien David, Chantal Gunther, Reynaud Justine, Lise Kastner, Alexis Lechervy, Raphaëlle Lemaire, Laurence Mechin, Bruno Mermet, Laureline Nevin, Alexandre Niveau, Estelle Pawlowski, Arielle Perrette, Marjorie Redon, Brigitte Vallée.

En 2019, le constat a été fait de la faible proportion de femmes (enseignantes)-chercheuses au GREYC, qui était en dessous de la moyenne nationale de CNRS Sciences informatiques. Un groupe de volontaires, menés par Laurence Méchin, a mis en place une politique parité F/H du GREYC qui a identifié des actions possibles en interne et en externe. Cette politique a été proposée et votée en 2021, et s'articulait autour de deux axes :

1. Les actions en interne – concernant notamment l'attractivité du GREYC, la sensibilisation de tous ses membres et le suivi de carrière des femmes.
2. Les actions en externe – concernant notamment des actions à destination des étudiant·e-s de l'université, des collèges et lycées mais aussi du grand public.

Un changement des référents parités du GREYC a eu lieu en Janvier 2024, le groupe a ensuite été renommé COPAINE pour COmité PARité INclusion Equité du GREYC. Nous avons profité de cette occasion pour lui faire un nouveau logo et mettre à jour notre page web.



Les chiffres du laboratoire en 2024 montrent que la proportion de femme reste inférieure à la proportion nationale en Informatique à presque tous les niveaux.

	Hommes au GREYC	Femmes au GREYC	Femmes au niveau national
Rang A	22 (88%)	3 (12%)	19.1%
Rang B	47 (82.5%)	10 (17.5%)	24.3%
Doctorant.e.s	52 (83.9%)	10 (16.1%)	25.1%
C/EC contractuels	13 (68.4%)	6 (31.8%)	28.9%
ITA	11 (61.1%)	7 (38.9%)	42.8%

Ce nouveau document sur la politique parité femmes-hommes, inclusion et équité du GREYC, propose une actualisation des actions que nous souhaitons mener. Il repose sur la première version de 2021, enrichie par de nouveaux points sur les questions de parité et d'inclusion. Certaines de ces actions sont inspirées du [livret disponible en ligne](#), fait par CNRS Sciences informatique cette année, et qui recense toutes les actions des groupes parités des différentes UMR françaises.

La proportion de femmes aux GREYC est inférieure à la proportion nationale.

Comment palier à ce problème ?

- **Renforcer l'attractivité du laboratoire pour les femmes** – cela passe par le bien être des personnels mais aussi par leur nombre, un laboratoire avec peu de femmes est moins attractif pour une femme.
- **Sensibiliser chaque membre du GREYC aux enjeux de la parité** – l'effort doit être collectif !
- **Sensibiliser collégien-ne-s, lycéen-ne-s et étudiant-e-s et les inciter à poursuivre leur parcours dans les sciences du numérique** – nous pouvons tous et toutes agir via nos recrutements d'étudiant-e-s.

« Le GREYC est un symbole d'excellence et d'inclusion dans les sciences du numérique. »

- **S'assurer du bien être de tous et toute au sein du laboratoire** – bien évidemment on veut que tous les personnels se sentent bien, cela peut être plus difficile lorsqu'on est en (forte) minorité.
- **Aider à l'inclusion à l'intérieur du GREYC pour toutes et tous** – les différences sont une richesse qu'il faut cultiver !

Ce document est organisé autour de 2 axes, qui sont détaillés ci-dessous :

- A. Actions en interne
 1. Améliorer l'attractivité du GREYC
 2. Sensibiliser aux enjeux de parité et d'inclusion, et améliorer le bien-être des personnels
 3. Aider le suivi de carrière des femmes
 4. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes
- B. Actions en externe
 1. Interventions auprès des étudiant·e·s de l'université,
 2. Interventions en lycée, collège,
 3. Actions, pour différents publics, afin de sensibiliser aux stéréotypes.

A. Actions en interne

1) Améliorer l'attractivité du GREYC

Attirer des futures collègues chercheuses/enseignantes-chercheuses, post-doctorantes, doctorantes, stagiaires

- a. Nous proposons que chaque annonce de recrutement au GREYC contienne le texte ci-dessous:

FR

Au laboratoire GREYC (UMR 6072) nous nous engageons à être une entité inclusive, qui accueille du personnel dans tous les secteurs de la société. Nous encourageons les candidatures de toutes et tous, sans aucune distinction.

ENG

At GREYC (UMR 6072) we are committed to being an inclusive entity which welcomes staff from all sectors of society. We encourage applications from all, without any distinction.

- b. Augmenter la parité dans les différentes instances (équipe de direction, conseil de direction, conseil de laboratoire, COPAINE, etc) et comités du laboratoire.
- c. Une action de sensibilisation aux biais a été mise en place auprès des comités de sélection (COS). Depuis 2023, COPAINE organise la sensibilisation des COS en rencontrant chacun de leur « vice président·e » et en leur fournissant un « kit » égalité des chances, conçu à partir des recommandations de plusieurs instituts de recherche (CNRS, INRIA, ERC). Ce kit comporte :
 - Les statistiques de recrutement des années précédentes
 - Une « checklist » des points d'attentions à avoir pendant l'ensemble du concours,
 - La charte INRIA « parité et égalité des chances dans les jury de recrutement et de promotion »
 - Un test d'auto-évaluation sur les biais implicites
 - Des liens vers des vidéos sur les biais implicites.

<https://www.greyc.fr/sensibilisation-des-comites-de-selection/>

Nous proposons de renforcer cette action, d'une part en organisant des événements de sensibilisation au niveau du laboratoire, et d'autre part en contactant les « vice-président·e » et « président·e » de chaque COS pour leur proposer une rencontre avant la première réunion.

- d. Le laboratoire finance au moins un stage M2 par an si la stagiaire est une femme. Cette idée a été proposée en 2021 et nous souhaitons en faire le suivi et la promotion.

2) Sensibiliser chaque membre du GREYC aux enjeux de la parité F/H et de l'inclusion

- a. Intervenir à chaque AG du laboratoire pour présenter le bilan annuel du COPAINE.
- b. Présenter le COPAINE à la réunion des nouveaux personnels.
- c. Inciter chaque équipe à inviter des femmes lors de tous les événements, par exemple des séminaires internes, lors de la journée du labo et lors de conférences, en s'appuyant sur la recommandation du conseil scientifique du CNRS. Proposer une aide financière au niveau du laboratoire pour les personnes invitées ayant des besoins spécifiques dus à un handicap.
- d. Être vigilant aux messages induits dans les textes et dans les photos diffusées (mettre les noms au masculin et au féminin, etc). Par exemple : avoir une écriture épiciène (cf. Guide (UNICAEN) pour une communication égalitaire) ou inclusive dans les mails envoyés aux collègues, faire attention à la diversité dans les supports médiatiques (flyers, affiches, etc.).
- e. Organiser des temps d'échanges portant sur des thématiques définies à l'avance et autour d'un repas convivial. Nous avons appelé ces temps d'échange les Napolithèmes.
- f. Faire des actions de sensibilisation à intervalles réguliers : par exemple, les représentations de théâtre forum, une campagne d'affichage aux enjeux de la parité.

3) Aider à l'inclusion à l'intérieur du GREYC et au suivi de carrière, notamment celui des femmes

- a. Organiser des rencontres entre femmes (café/repas/séminaires) en interne et/ou avec les groupes de travail Parité des autres laboratoires du campus. Ces rencontres ont notamment lieu lors de Napolithèmes non-mixtes.
- b. En relation avec la mission « carrières » du GREYC, participer aux relectures des dossiers déposés par les femmes et les personnes qui le souhaitent, notamment concernant la détection des biais implicites.
- c. Développer et renforcer les actions de mentorat pour les membres du GREYC pour, par exemple :
 - Améliorer les retours d'interruption de carrières
 - Faciliter le passage de l'HDR

- Accroître la diversité parmi les responsables, en accompagnant les prises de responsabilités
- d. Proposer une traduction en anglais des communications du laboratoire, des équipes ou des séminaires. En particulier, ce document sera traduit.
- e. Communiquer sur les dispositifs mis en place par les tutelles pour accueillir les membres du GREYC non francophones.

Ces actions pourront être communes avec la mission « carrières » du GREYC.

4) Lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

- a. Création d'une page dédiée sur le site internet : <https://www.greyc.fr/lutte-contre-les-vss/> qui recense les cellules d'écoute de chaque tutelle.
- b. Faire des actions de sensibilisation à intervalles réguliers (Napolithèmes dédiés, campagne d'affichage ...)

B. Actions en externe

1) Inciter les étudiantes de nos formations à l'UNICAEN et à l'ENSI-CAEN à poursuivre leurs études en informatique/électronique en master et dans les options proposées à Caen.

- a. Lors des réunions de rentrée des différentes formations, diffuser un message sur la parité F/H et avoir un représentant du laboratoire qui y assiste, si possible.
- b. Demander à des chercheuses femmes de présenter des conférences dans les formations à l'ENSI-CAEN et à l'Université, par ex en L3 (afin d'éviter notamment la perte de femmes en informatique entre le L3 et M1).

2) Inciter les élèves de collèges/lycées à choisir des carrières dans l'informatique / électronique

- a. Stage 3^{ème} : poursuivre l'incitation à inviter une fille lors d'une demande de stage reçue au GREYC.
- b. Intervenir pendant la semaine de stages des élèves de secondes.
- c. Réaliser des interventions dans les collèges et lycées, avec rencontres des enseignants et des responsables de l'orientation, et lors des visites de lycéens sur le campus : journée des lycéen·e·s, journée « Ingénieur·e, pourquoi pas toi ? », basé sur les actions déjà existantes et en lien avec la mission médiation scientifique.

3) Faire des actions, accessibles aux différents publics, pour sensibiliser aux stéréotypes. Par exemple : intervention auprès des professeur·e·s des écoles ou dans des classes.